



INFORME FINAL DEL ESTUDIO:

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



FEBRERO 2015

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 4 |
| I. OBJETIVOS DEL ESTUDIO | 6 |
| Los objetivos del presente estudio son los siguientes: | 6 |
| 1- Objetivo General | 6 |
| 1- Objetivos Específicos..... | 6 |
| II. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO | 7 |
| 1- Enfoque Metodológico..... | 7 |
| 2- Producción de información cualitativa | 7 |
| 3- Producción de Información Cuantitativa | 10 |
| III. DEFINICIONES CONCEPTUALES..... | 12 |
| 1. Definiciones Conceptuales | 12 |
| 2. Sugerencias en relación a las definiciones conceptuales..... | 16 |
| IV. REVISIÓN DE EXPERIENCIAS E INICIATIVAS ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL..... | 17 |
| 1- Introducción | 17 |
| 2- Revisión de Experiencias | 18 |
| 3- Programas de certificación de Sellos de Igualdad en América Latina y el Caribe | 23 |
| 4- Iniciativas Regionales Orientadas a la Equidad de Género en la Economía Social | 34 |
| 5- Conclusiones de la revisión | 35 |
| V. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL..... | 37 |
| 1. Participación de las Mujeres en Cooperativas | 37 |
| 2. Participación de las Mujeres en Asociaciones Gremiales | 54 |
| 3. Participación de las Mujeres en Empresas B..... | 69 |
| 4. Participación de las Mujeres en el Comercio Justo..... | 79 |
| 5. Análisis cualitativo comparativo de la participación de las mujeres en la Economía Social. | 84 |
| VI. CUANTIFICACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL | 88 |
| 1- Cuantificación de la participación de las mujeres en Cooperativas..... | 88 |
| 2- Cuantificación de la participación de las mujeres en Asociaciones Gremiales..... | 102 |
| 3- Cuantificación de la participación de las mujeres en las Empresas B..... | 116 |

| | | |
|--------------|--|------------|
| 4- | Conclusiones respecto de la cuantificación | 121 |
| VII. | ANÁLISIS DE LOS FOCUS GROUP | 123 |
| VIII. | CASOS DE ESTUDIO | 129 |
| 1- | Escuelas Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y de Incidencia Política | 129 |
| 2- | Sello de Igualdad de Género para Cooperativas..... | 137 |
| 3- | Asociación Gremial Empremujer..... | 142 |
| IX. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 153 |
| 1- | Conclusiones..... | 153 |
| 2- | Recomendaciones | 155 |
| X. | ANEXOS..... | 158 |
| 1- | Ficha Técnica de la Encuesta..... | 158 |

Equipo de Trabajo:

Patricia Varela (Coordinadora)
 María Graciela López (Investigadora)
 Nicolás Alvear (Investigador)
 Lirayen Garnham (Investigadora)
 Teresita Fuentealba (Experta Cuantitativa)

Contraparte Técnica:

Mario Radrigán Rubio
 Jefe de División de Asociatividad y Economía
 Ministerio de Economía

Colaboradora:

Susana Abarca
 Profesional del Área de Fomento y Desarrollo
 División de Asociatividad y Economía Social
 Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

El presente informe corresponde al Informe Final del estudio: “Participación de las mujeres en Cooperativas y Empresas de la Economía Social”. Este Informe se organiza en 9 capítulos, durante los cuales se presentan los resultados finales del análisis de la información cualitativa y cuantitativa producida en este estudio en relación a la participación de las mujeres en organizaciones y empresas de la Economía Social y a las principales barreras que enfrentan para su participación y acceso a los cargos de decisión.

En el primer capítulo se presentan los objetivos del presente Estudio, y luego, en el segundo capítulo se detalla la estrategia metodológica empleada para lograrlos. El tercer capítulo, corresponde a las definiciones conceptuales en torno a las cuales se ha organizado esta investigación, en las cuales se define qué se entiende por economía social y a cuales organizaciones se ha incorporado dentro de esta categoría para fines de este estudio. En el cuarto capítulo, se presenta una revisión del “estado del arte” de la participación de las mujeres en la economía social, dentro y fuera del país, a partir de la elaboración de un benchmarking donde se destacan y analizan experiencias provenientes de países tales como, Argentina, El Salvador, Bolivia, Cuba, Costa Rica, Colombia, entre otros. Cabe señalar que tanto las definiciones conceptuales, como la revisión de casos han sido elaboradas en base a la revisión documental y bibliográfica, y complementadas con las entrevistas exploratorias a expertas realizadas en la primera etapa de la presente investigación.

A partir del quinto capítulo, se comienzan a presentar los resultados de la producción de información en el marco de este estudio. El quinto capítulo corresponde a un diagnóstico cualitativo de la participación de las mujeres en las organizaciones y empresas de la Economía Social, presentándose un análisis separado para cooperativas, asociaciones gremiales, empresas B, y Redes de Comercio Justo, para finalmente presentar un análisis cualitativo comparativo de la realidad de todas estas organizaciones en relación a la participación femenina.

El capítulo sexto corresponde a la cuantificación de la participación de las mujeres en la Economía Social. Los resultados también se presentan diferenciadamente por tipo de organización. Cabe señalar, que de manera anexa a este informe, se entrega un informe que contiene el análisis estadístico detallado de la participación femenina por tipo de organización y un análisis cuantitativo comparativo.

En el séptimo capítulo se analiza la información cualitativa producida a partir de la realización de dos focus groups: uno con mujeres pertenecientes a cooperativas y otro con mujeres de la Asociación Gremial EmpreMujer.

En el octavo capítulo, se presentan y analizan en profundidad dos casos internacionales que buscan fomentar la participación de las mujeres en la Economía Social: la Escuela Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y el Sello de Igualdad de Género de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (en adelante CCC-CA). En

este estudio de caso el análisis se realizó a partir de la revisión documental y de entrevistas con informantes clave de dichas experiencias. Además, se presenta el análisis del caso nacional de la Asociación Gremial Empremujer, como un modelo exitoso de asociatividad femenina.

Finalmente, en el noveno capítulo, se presentan las principales conclusiones y recomendaciones que emergen de la investigación, orientadas principalmente a contribuir a generar medidas de actuación desde las políticas públicas, para incrementar la participación de las mujeres en cooperativas y empresas de la economía social.

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.

1- 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.

A continuación se presenta la estrategia metodológica que se utilizó para poder lograr los objetivos del estudio, esto es diagnosticar y cuantificar la situación de las mujeres en las cooperativas, asociaciones gremiales, y otras empresas de la economía social.

1- Enfoque Metodológico

La metodología o diseño metodológico del estudio, nos permite delimitar los alcances analíticos que se obtienen en una determinada investigación, así como provee de técnicas concretas mediante las cuales se accede al objeto de estudio. Es por eso que aquella se constituye en un elemento fundamental del proceso investigativo.

En el caso del estudio: “Participación de Mujeres en Cooperativas y Empresas de la Economía Social”, 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, en un ámbito del sector de la economía social que no cuenta con información sistemática sobre los perfiles de mujeres que participan en los distintos roles, dentro de las cooperativas y demás empresas de la economía social.

El resultado de combinar las perspectivas de investigación cualitativa y cuantitativa, nos permitirá: 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, nos brindará la oportunidad de cuantificar y de acceder al fenómeno a partir de un conocimiento más distributivo y representativo respecto del sector de la economía social.

2- Producción de información cualitativa

A continuación se presentan las técnicas que se emplearon para la producción de información cualitativa junto a sus respectivas muestras finales.

a) Entrevista Semiestructurada

Las entrevistas constituyen un recurso privilegiado para acceder a la información desde la perspectiva del actor. La utilización de esta técnica de recolección permite obtener una información contextualizada y holística, por medio de las palabras de los/as propios/as entrevistados/as (Vieytes, 2004). La entrevista semiestructurada es la más convencional de las alternativas de entrevista y se caracteriza por la preparación anticipada de una pauta de preguntas que se sigue, en la mayoría de las ocasiones, de una forma estricta aún en su

orden de formulación. No obstante, no es completamente estructurada, ya que si bien es cierto existe una guía de preguntas base, éstas se pueden ir modificando y sobre todo profundizando según cómo se vaya dando la conversación. Las características de esta técnica permiten que con cada una de las respuestas a las preguntas de la pauta se exploren de manera inestructurada (esto es, no preparada de antemano, pero sí sistemática) aspectos derivados de las respuestas proporcionadas por la persona entrevistada.

En el caso del presente estudio, esta técnica se aplicó 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 |

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, a saber: Región Metropolitana, Región de Valparaíso, Región de Coquimbo y Región de Los Lagos. Estas dos últimas regiones fueron seleccionadas por su relevancia sobre todo en el ámbito de las cooperativas.

A continuación, se muestra una tabla resumen con las entrevistas realizadas¹:

¹ Además de estas entrevistas, se realizaron otras en el marco de los Estudios de Caso, pero están serán presentadas más adelante.

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 |

b) Grupo Focal

Esta técnica de recolección de información es una de las más utilizadas en el último tiempo, particularmente en el desarrollo de investigaciones "aplicadas" en los campos de los estudios de mercado, en el análisis de los efectos de los usos de los medios masivos de comunicación y en la discusión de problemáticas importantes que afectan a grupos humanos específicos.

Recibe su denominación por lo menos en dos sentidos: el primero se centra o focaliza en el abordaje a fondo de un número muy reducido de tópicos o problemas; en el segundo, la configuración de los grupos de entrevista se hace a partir de la identificación de alguna particularidad relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, o que lleva a elegir solamente sujetos que tengan dicha característica, por lo general entre seis y ocho.

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

c) Casos de Estudio

Además de las entrevistas antes señaladas, también se han seleccionado dos iniciativas emblemáticas y exitosas de la región 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 realizar un estudio más exhaustivo de estos casos, identificando buenas prácticas que promuevan y fortalezcan la igualdad de género, así como identificar elementos de distinta índole que faciliten la participación, la asociatividad y los liderazgos de mujeres. Los casos de estudio son:

- Las Escuelas Latinoamericana de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas, como una experiencia de formación de mujeres cooperativistas y posible de replicar desde las políticas públicas
- El Sello de Igualdad de Género para organizaciones cooperativas, como una iniciativa posible de replicar desde las políticas públicas con el fin de mejorar las condiciones para el desarrollo de las mujeres en las organizaciones y empresas de la economía social

Además, se analiza la Asociación Gremial Empremujer, como caso nacional exitoso de asociatividad femenina.

Para cada uno de estos Estudios de Caso se realizarán una o dos entrevistas en profundidad a algún/a informante clave. En el caso de las Escuelas Latinoamericanas se entrevistó a una informante de Weefect (ONG que financia y organiza las Escuelas) y a una mujer participante de las Escuelas. Para el caso del Sello de Igualdad, se entrevistó a la Encargada de Género de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA). En el caso de Empremujer se realizó una entrevista a su Presidenta y se realizó un focus group con socias.

3- Producción de Información Cuantitativa

a) Cuestionario Cuantitativo o “encuesta”

En el método cuantitativo, el medio para la obtención de datos del estudio es el cuestionario o encuesta. El cuestionario es un dispositivo de investigación consistente en un conjunto de preguntas que deben ser aplicadas a un/a sujeto/a (usualmente individual) en un orden determinado y frente a las cuales este/a sujeto/a puede responder adecuando sus respuestas a un espacio restringido o a una serie de respuestas que el mismo cuestionario ofrece. El objetivo principal de un cuestionario es “medir” el grado o la forma en que los/as

sujetos/as encuestados/as poseen determinadas variables, atributos o conceptos de interés (sus opiniones, creencias, conductas que recuerdan haber realizado, características demográficas, etc.) (Asún, 2006).

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. Asimismo, también se evidenciaron otra serie de inconvenientes, los cuales se detallan en el Anexo 1.

Con todo lo anterior, se logró aplicar un número de 167 encuestas, de las cuales 73 corresponde 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.

A continuación se presentan las definiciones conceptuales que guiaron el presente estudio, especialmente, qué se entendió por Economía Social y qué tipo de organizaciones y Empresas se consideraron dentro de dicha definición. Además, se presentan algunas sugerencias al respecto a partir de la información producida y analizada en esta investigación.

1. 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”.

Al tratarse de una parte de la realidad económica que muchas veces conjuga elementos propios del sector privado y público, existen distintas perspectivas para precisar cuáles tipos de asociaciones comprende este tercer sector. Así, existe una mirada que limita a la economía social a las empresas públicas, mutuales y cooperativas.

Una perspectiva más amplia incluye mutuales, cooperativas, las sociedades comerciales que están a cargo de mutuales o cooperativas, asociaciones gremiales y todas aquellas organizaciones solidarias y de ayuda mutua, como fundaciones, sindicatos, etc. A nivel internacional, las formas fundamentales de economía social son las fundaciones, asociaciones, cooperativas y organizaciones comunitarias.

Independiente de la delimitación que se pueda realizar, el punto relevante que comparten estas asociaciones reside en que el fin último que persiguen no es solo la generación de utilidades, sino el desarrollo de todas aquellas personas que conforman dichas asociaciones en un espíritu de solidaridad y responsabilidad.

Esta finalidad es heredera de los movimientos cooperativos y mutualistas que fueron el resultado de distintas organizaciones de autoayuda de los grupos sociales más vulnerables en los tiempos del desarrollo de la era industrial en los siglos XVIII y XIX². Así, la Economía Social se puede perfilar en la actualidad 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 miembros desde la base.
- Conjunción de los intereses de los miembros, usuarios y/o del interés general.
- Defensa y aplicación del principio de solidaridad y de responsabilidad.

² José Luis Monzón & Rafael Chaves (2012). *La Economía Social en la Unión Europea*, Comité económico y Social Europeo.

- 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 miembros.

Sin dejar de ser un movimiento de base, la Economía Social y solidaria ha crecido en las últimas décadas para convertirse en un importante factor económico en muchas partes del mundo y, cada vez más. Un ejemplo de este crecimiento en las últimas décadas en la inclusión de nuevos tipos de empresas dentro de este tercer sector, como son las empresas-B o *B-corp*. Este tipo de empresas se caracterizan por no competir por ser las mejores del mundo, sino que por ser las mejores para el mundo. Es decir, se caracterizan porque, sin renunciar a funcionar como empresas y generar utilidades para sus socios, no olvidan que tienen un objetivo primario, relacionado con el bien común. Esta calidad se obtiene mediante una certificación internacional.

Respecto a la importancia de la Economía Social en el mundo, se afirma que las cooperativas, incluidas las mutualidades de los sectores de los seguros y las finanzas, emplean a más de 100 millones de personas en todo el mundo. Se calcula que en Europa alrededor del 10 por ciento de las empresas y el 6 por ciento del empleo total se encuentra dentro de la economía social y solidaria³.

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.

Es por ello que los beneficios de este modelo se han logrado apreciar con mayor fuerza en los últimos años, sobre todo luego de la crisis del año 2009, existiendo diversos países que por medio de la creación de instituciones o a través de sus políticas públicas están promoviendo su funcionamiento e importancia relativa en la economía. Como ejemplo de esto, en un ámbito de formulación de políticas públicas, es posible observar que distintos países han creado nueva institucionalidad especializada en el área.

Esta tendencia se ve reflejada también en nuestro país con la creación de la División de Asociatividad y Economía Social de la Subsecretaría de Economía y Empresas de menor tamaño y que busca, en este contexto, desarrollar y fomentar este sector en Chile, como modernizar los marcos legales, junto con la promoción y difusión de un tercer sector que tiene aún mucho que aportar para el desarrollo del país.

Algunas de las organizaciones que pueden considerarse como parte de la Economía Social son las siguientes:

³ OIT (2014). *La economía social y solidaria*.

- **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.
- **Mutuales y asociaciones de mutuales:** son corporaciones regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, que tienen por fin administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de las que se dicten en el futuro y de sus respectivos reglamentos. Este concepto también incluye las asociaciones de mutuales.
- **Sindicatos:** son organizaciones que tienen como objeto central el representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, así como estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación y educación a sus asociados.
- **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.
- **Comunidades agrícolas:** Las Comunidades Agrícolas son una forma de posesión de la tierra y de asociatividad. Estas comunidades se ubican principalmente en la Región de Coquimbo y proceden de un tipo de posesión de tierra desde la época colonial que fue generacionalmente traspasada, hasta que el Estado finalmente las reconoce, formalizando su estructura a través del DFL 5 de 1968. Se definen en este cuerpo legal como "aquellos terrenos rurales pertenecientes a diversos propietarios en común".
- **Comunidades indígenas:** Según la Ley N° 19.253, una Comunidad Indígena es toda aquella agrupación de personas pertenecientes a una misma etnia indígena y que se encuentren en una o más de las siguientes situaciones: (a) Provengan de un mismo tronco familiar; (b) Reconozcan una jefatura tradicional; (c) Posean o hayan poseído tierras indígenas en común, y (d) Provengan de un mismo poblado antiguo. Tienen como finalidad la que cada comunidad defina como tal.

- **Fundaciones:** son organizaciones que tienen por objeto la afectación de bienes a un fin determinado de interés general. Se caracteriza por ser una organización sin ánimo o fines de lucro, dotada de patrimonio otorgado por sus fundadores, la fundación debe perseguir únicamente los fines que se contemplaron en constitución. Son definidas por la Ley N° 20.500 y regidas por el Título XXXIII del Código Civil.
- **Corporaciones:** corresponde a la unión estable de personas asociadas para la realización de un fin e interés común que no tiene el carácter de lucro. Las corporaciones de derecho privado se llaman también asociaciones y al igual que las fundaciones, son definidas por la Ley N° 20.500 y regidas por el Título XXXIII del Código Civil.
- **Organizaciones comunitarias:** son personas jurídicas sin fines de lucro, que tienen como objeto representar y promover valores e intereses específicos de una comunidad dentro del territorio de una comuna o un conjunto de comunas. Son regidas por la Ley N° 19.418.
- **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.

Sin embargo, para efectos de este estudio, se consideraron organizaciones y/o empresas de la Economía Social a las organizaciones que participan y tienen relación con la finalidad propia de la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño. Es decir aquellas de relevancia desde el punto de vista del fomento y desarrollo del comercio interno y externo. Esto es: Cooperativas, Asociaciones Gremiales y Empresas B.

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 podrían 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 organizaciones de Comercio Justo.

2. Sugerencias en relación a las definiciones conceptuales

A partir de la presente investigación y especialmente del análisis de la información cualitativa, se realizan las siguientes sugerencias:

- Diferenciar, dentro de la definición de Asociaciones Gremiales, aquellas que tienen fines productivos/económicos y aquellas que tienen fines relacionados con las condiciones de vida de sus socios/as. A saber: 1) aquellas que tienen en su razón de ser una orientación productiva/económica (es decir, aquellas para las cuales la asociatividad implica una mejora en su proceso productivo y/o comercialización), y b) aquellas que tienen en su razón de ser la reivindicación de derechos y/o la búsqueda de mejores condiciones para las personas que las componen (como por ejemplo en el caso de los Colegios Profesionales). Ambos tipos de Asociaciones Gremiales tienen focos diferentes (uno está en el proceso económico el otro en las personas), y por tanto sus objetivos y sus lógicas de trabajo también difieren. De este modo, se sugiere ambos tipos de AG sean diferenciados conceptualmente y a nivel legal, a fin de poder tratarlos de manera distinta en lo que refiere a diseño e implementación de políticas públicas.
- Redefinir a nivel legal/formal qué es lo que determina que una organización se considere o no como activa y vigente. Especialmente en el caso de las Cooperativas de Vivienda se encontraron varios casos en que éstas ya estaban liquidadas a causa de que ya se había logrado el objetivo de su creación, y sin embargo para efectos “formales” siguen estando vigentes y activas.
- Incorporar dentro de la definición de Economía Social a las organizaciones de Comercio Justo. Eventualmente podría ser en una misma categoría junto a las Empresas B, dado que son de naturaleza similar, al ser ambas dependientes de un proceso de certificación. Asimismo, se recomienda incorporar estas organizaciones en futuros estudios.

IV. REVISIÓN DE EXPERIENCIAS E INICIATIVAS ACERCA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

1- Introducción

Como ya se ha mencionado, en los últimos años la economía social ha mostrado un fuerte realce, al ser comprendida como una posible respuesta a las necesidades apremiantes de diversos grupos humanos y una alternativa para la generación de iniciativas de alto impacto en las comunidades que las integran.

Este escenario implica nuevos desafíos para la institucionalidad pública. Condición bajo la cual resulta importante realizar esfuerzos y consolidar alternativas que permitan una integración horizontal de la comunidad a las organizaciones que conforman la economía social o solidaria, o el también llamado “tercer sector”.

Un ejemplo de lo anterior es el desafío que implica el fortalecer la participación de mujeres en las empresas de la economía social. Ámbito en el cual existen varias experiencias internacionales que permiten la identificación de patrones generales que pueden dar una gama inicial de alternativas, para el desarrollo de políticas públicas en Chile orientadas a fortalecer esta participación de mujeres en este sector.

En este contexto, la presente revisión surge con la finalidad de realizar un análisis comparado de la realidad internacional en torno a programas que promuevan esta misma finalidad.

Para ello se han revisado fuentes secundarias de los ministerios y servicios dependientes o relacionados de los siguientes países: Argentina, Bolivia, El Salvador, Brasil,

Es necesario precisar que este trabajo pretende generar una comparación descriptiva y no comparativa propiamente tal. Es decir, busca describir las variaciones e invariaciones respecto de estos programas, más que establecer el mejor modelo aplicable a nuestra realidad, considerando la extensión del estudio y la dificultad de establecer factores absolutos que representen efectivamente esta superioridad.

En una primera parte se consigna una breve síntesis de los casos identificados (nombre del programa, institución responsable, año de ejecución, descripción y resultados o estado actual). Luego de presentan las experiencias de Sellos y/o certificaciones en Igualdad de Género en América Latina, y finalmente se presentan las principales conclusiones que surgen de esta exploración

2- Revisión de Experiencias

a) Programa “Ellas Hacen”

Nombre del programa: Ellas Hacen.

País: Argentina

Institución responsable: Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES).

Año: 2013.

Descripción del Programa

Ellas hacen es una iniciativa que se enmarca dentro del programa Ingreso Social con Trabajo y que está destinada a cien mil mujeres que, formando parte de una cooperativa, pueden trabajar para mejorar sus barrios, recibiendo capacitación, además de tener la posibilidad de concluir sus estudios primarios y/o secundarios en los casos necesarios. De este modo, se aprovechan las ventajas que tienen las cooperativas para generar empleos, otorgar capacitación y promover tanto el desarrollo personal, familiar como la idea de *ciudadanía urbana* en villas y barrios emergentes fomentando de este modo el desarrollo a nivel local.

Este programa está destinado a mujeres en situación de vulnerabilidad, por lo que tiene como requisito ser jefa de hogar y madre de hijos/as menores de 18 años y/o con discapacidad, estar cesante y ser residente de la villa o barrio en que se implemente el programa, existiendo prioridad para aquellas mujeres con más hijos/as menores de edad o haber sido víctima de violencia de género.

Por medio de este programa, las cooperativistas forman parte de la economía formal, pues tienen acceso al monotributo social, régimen tributario optativo que busca facilitar y promover la incorporación a la economía formal de aquellas personas vulnerables por medio del reconocimiento de sus actividades e inclusión como contribuyentes lo que les permite acceder a las prestaciones sociales de salud y sistema previsional⁴. Por otro lado, reciben ingresos por su trabajo por medio de una tarjeta del Banco de la Nación Argentina, sin intermediarios. Las jornadas laborales se cumplen de acuerdo al programa, incluyendo capacitación en oficios asociados a la construcción, formación integral sobre derechos, cooperativismo y economía social, perspectiva de género, ciudadanía urbana, entre otros. Los equipos de trabajo, como vestuarios u otros accesorios/herramientas, son provistos por el programa, además de un seguro de vida personal y ante terceros.

Los trabajos que realizan las cooperativistas tienen relación con la infraestructura, el equipamiento y el saneamiento integral, mejorando la calidad de vida y creando inclusión urbana en los barrios emergentes. Las obras contemplan: Instalaciones internas de agua

⁴ <http://www.desarrollosocial.gob.ar/monotributosocial/118>

potable en hogares, colocación de tanques de agua, conexiones a redes y mejoramiento del núcleo húmedo; Ejecución de veredas, pintura y el reacondicionamiento de lugares públicos; Saneamiento, clasificación de basura y recuperación de los espacios verdes.

El programa se ha implementado en 3 etapas, siendo la primera en 36 distritos del Conurbano bonaerense donde funciona el Programa de Ingreso Social con Trabajo y en las villas donde se realiza el Plan de Abordaje Integral; una segunda etapa con alcance a la ciudad de Corrientes y provincias de Chaco, Entre Ríos, Misiones y Tucumán; y una tercera etapa en el resto de localidades comprendidas por el Programa de Ingreso Social con Trabajo de las regiones Nordeste argentino (NEA), Noroeste argentino (NOA) y CUYO.

En el primer año se logró la meta en un 99% con la presentación espontánea de postulantes que cumplían con los requisitos⁵. “En su totalidad han conformado grupos e iniciado las cursadas de instancias de alfabetización y terminalidad educativa primaria o secundaria, conforme la situación previa que cada una tuviera y pudiera certificar al momento de la inscripción. Han tenido capacitaciones en monotributo social, derechos y mecanismos de uso de la obra social y el seguro al que acceden por estar incluidas en el Programa, y aspectos básicos del derecho y acceso a la educación y la salud”⁶. Además de las actividades de terminalidad educativa y oficios obligatorias han podido participar de actividades de formación y capacitación con prácticas familiares y comunitarias en los siguientes temas: Derechos y prevención de la violencia de género; prevención y cuidado de la salud personal y familiar; salud comunitaria y prevención de dengue y otras enfermedades vinculadas con el ambiente; derechos de niñez, adolescencia y familia; trabajo en equipo, precios cuidados, participación social y ciudadana; mejora del hábitat y la vivienda (implica la participación activa en la producción de bloques, paneles, adoquines y elementos utilizados para mejora de viviendas, aunque de manera incipiente, algunos grupos están aprendiendo a hacer viviendas premoldeadas, e infraestructura social, así como aprendizaje en acción de tareas de pintura, mejora de edificios y restauración de patrimonio comunitario); actividades culturales y recreativas, que por su carácter formativo y favorecedoras del desarrollo personal y social se consideran parte del programa.

Actualmente sólo en la ciudad de Paraná, el programa ha beneficiado a 1.700 mujeres, conformando 54 cooperativas luego de un proceso de capacitación en el que se les formó en cuestiones referidas a la organización y solidaridad del trabajo cooperativo⁷.

Desde la perspectiva de género, destaca el que este Programa forma a las mujeres y promueve la asociatividad en ámbitos no tradicionalmente femeninos, como son la

⁵ Caracterización sociodemográfica de las postulantes disponible en <http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/i1/1er%20informe,%20antecedentes%20creacion%20y%201er%20etapa.pdf>

⁶ [Http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/i1/1er%20informe,%20antecedentes%20creacion%20y%201er%20etapa.pdf](http://www.desarrollosocial.gob.ar/Uploads/i1/1er%20informe,%20antecedentes%20creacion%20y%201er%20etapa.pdf)

⁷ <http://www.entrerios.gov.ar/noticias/nota.php?id=40586>

construcción, gasfitería, etc., promoviendo así la disminución de la segregación horizontal por género en el mercado del trabajo.

b) Investigación sobre la participación de la mujer en el movimiento cooperativo

Nombre: Investigación sobre la participación de la mujer en el movimiento cooperativo⁸

País: Argentina

Institución responsable: Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos (IMFC) y la Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones (FECOTEL).

Año: 2006

Esta investigación, que se llevó a cabo entre los meses de abril y octubre del 2006, tuvo como principal objetivo conocer sobre la participación y problemáticas de las mujeres en el movimiento cooperativo en Argentina. Esta investigación se realizó con el aporte del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos (IMFC) y de la Federación de Cooperativas de Telecomunicaciones (FECOTEL), con el auspicio de la Confederación Cooperativa de la República Argentina (COOPERAR), el patrocinio del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) del Ministerio de Desarrollo Social y la coordinación técnica del Instituto de la Cooperación, Fundación de Educación, Investigación y Asistencia Técnica (IDELCOOP).

Los objetivos de este estudio fueron los siguientes:

- Introducir como dimensión de análisis de la participación de los asociados al movimiento cooperativo la perspectiva de género.
- Conocer a través de técnicas cuantitativas y cualitativas las modalidades de participación de las mujeres en las organizaciones cooperativas.
- Generar espacios de intercambio, debate y reflexión crítica en torno a la situación y necesidades de las mujeres cooperativistas en sus organizaciones y en la sociedad en su conjunto.
- Favorecer la construcción colectiva de conocimientos respecto de la problemática de género a partir de los resultados obtenidos a través del diagnóstico.
- Contribuir a la definición de Políticas de Promoción y al diseño de estrategias en el camino hacia la equidad de género en el movimiento cooperativo.

El proyecto se llevó a cabo por medio de tres líneas de acción: En primera instancia, para la recolección de información, se aplicó una encuesta a nivel nacional, donde se seleccionó una muestra de 350 cooperativas de una población de 1.200, de la que se obtuvieron finalmente 500 casos. Con la aplicación de esta encuesta se buscó conocer la percepción por parte de las mujeres sobre el movimiento cooperativo en general como de la cooperativa a la que pertenecían, además de las motivaciones para ser parte del movimiento. Por otro lado, se

⁸ <http://www.aciamericas.coop/Reunion-Taller-Planes-de>

buscó realizar una caracterización sociodemográfica y de los cargos que desempeñaban las cooperativistas. Se indagó, también, sobre los inconvenientes percibidos para la integración de la mujer en las cooperativas, como de los requerimientos de participación y de capacitación.

En una segunda línea de acción, se realizaron 11 talleres regionales donde se generaron espacios de discusión y reflexión para conocer sobre las distintas realidades de la participación femenina en cooperativas. La actividad final consistió en la realización de un Encuentro Nacional de reflexión, intercambio, donde se elaboraron distintas de propuestas de acción que responden a la necesidad de intervenir en algunos aspectos básicos tendientes al logro de la equidad de género en el movimiento cooperativo y en sus organizaciones. De las propuestas finales obtenidas del estudio cabe destacar las siguientes estrategias:

- Otorgar capacitación en temas de cooperativismo, género y liderazgo femenino.
- Generar espacios para el debate de la necesidad de instalar una perspectiva de género.
- Desarrollar estrategias de comunicación e información.
- Constituir una RED de intercambio de experiencias.
- Institucionalizar un espacio de género a nivel nacional.

c) Convenio de Cooperativas de Mujeres dedicadas a la producción y pasteurización de Leche

Nombre del programa: Convenio con cooperativas de mujeres dedicadas a la producción y pasteurización de leche⁹.

País: República de El Salvador

Institución responsable: Ministerio de Educación y Secretaría de Inclusión Social.

Año: 2014.

En el contexto de Ciudad Mujer, un programa impulsado por el Gobierno de El Salvador a través de la Secretaría de Inclusión Social con el que se garantizan los derechos fundamentales de las mujeres salvadoreñas, se realizó un convenio con las cooperativas de mujeres dedicadas a la producción y pasteurización de leche, en coordinación con el Ministerio de Educación, para ser proveedoras del programa Vaso de Leche con el cual se beneficia a más de un millón de estudiantes de recintos públicos de educación. Este programa cuenta además con el apoyo de los Ministerios de Agricultura y Ganadería, Economía, Salud, Medio Ambiente y Recursos Naturales; además del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (Isdemu) y la Defensoría del Consumidor.

⁹ <http://www.aciamericas.coop/El-Salvador-gobierno-firma>

Este programa busca seguir reactivando el sector agropecuario y favorecer, a su vez, la generación de empleos para las asociaciones de mujeres. Para ello, el programa capacitó a las cooperativistas en temas de género y derechos humanos, como también en áreas técnicas de procesamiento de leche y el manejo de plantas procesadoras¹⁰.

d) Escuela Latinoamericana de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas

Nombre del programa: Escuela Latinoamericana de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas.

País: Estado Plurinacional de Bolivia (también en Centroamérica)

Institución responsable: ACI-Américas, Centro Cooperativo Sueco, Comité de Equidad de Género.

Año: 2012.

Desde el año 2008 se han implementado Escuelas Latinoamericanas de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas en Bolivia, financiadas por el Centro Cooperativo Sueco, que tienen como objetivo lograr el empoderamiento de la mujer productora cooperativista boliviana. A partir del 2012 se implementó una escuela en la Central Local de Cooperativas Agropecuarias Caranavi Ltda. CELCCAR, la cual es una organización de integración cooperativa que aglutina a 11 cooperativas especializadas en la producción orgánica de café, cítricos y la endulzante stevia, manteniéndose vigente en la actualidad, graduando a más de cien mujeres y durante el 2013 se implementó una escuela en la Cooperativa Rural de Electrificación.

Las Escuelas promueven un modelo de educación orientado a fortalecer la organización de mujeres cooperativistas y la promoción de liderazgo femeninos dentro del movimiento cooperativo con y desde el enfoque de género. Como herramienta de trabajo, el enfoque de género ha permitido visibilizar, reconocer y analizar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, como consecuencia del diferente valor, prestigio y poder que llevan implícitos las identidades y los roles asignados a unos y a otros¹¹.

La estructura curricular contempla 9 módulos en los cuales se abordan las siguientes temáticas: Autoestima, identidad de género, derechos humanos de las mujeres, liderazgo y gestión de conflictos, principios y valores cooperativistas y el marco legal boliviano, roles y funciones de las cooperativas, formulación y seguimiento de proyectos y gestión empresarial cooperativa.

¹⁰ Cabe destacar que la Secretaría de Inclusión Social de El Salvador tiene varias iniciativas de apoyo a las cooperativas o grupos asociativos como vía para lograr la autonomía económica de las mujeres, brindando capacitación, asesoría y facilidades de crédito.

¹¹ <http://www.weeffect.org/es/2013/12/03/mujeres-de-cooperativas-agropecuarias-se-graduan-de-escuela-de-formacion/>
http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/agenda_curso_santa_cruz.pdf

3- Programas de certificación de Sellos de Igualdad en América Latina y el Caribe

a) Argentina: Modelo de Equidad de Género para Argentina (EGA) 2009 - Programa piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género

Organización responsable: Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)

Año de inicio: De 2009 hasta 2011 (actualmente no se encuentra en funcionamiento).

Promovido por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, en el marco del Plan Nacional contra la Discriminación (Decreto 1086/05), a través de la Red de Empresas por la Diversidad. En este marco, se propone implementar el Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género inscrito en el Plan de Acción de Género del Banco Mundial.

Se trató de un proyecto piloto desarrollado durante 2008 y 2009. La convocatoria a empresas para participar en el MEGA 2009 se realizó a partir de noviembre de 2008. Después se diseñó el programa y los mecanismos de ejecución. En 2009 se realiza un evento de firma de empresas participantes, reuniones de trabajo con agencias certificadoras, equipo evaluador y empresas adheridas al programa.

El Modelo de Equidad de Género para Argentina (MEGA) 2009 consistió en una herramienta para promover la equidad de género en el ámbito de las empresas, buscando detectar las desigualdades existentes y establecer medidas estratégicas para corregirlas. Fue voluntario y pudo ser aplicado por todo tipo de organizaciones que desean demostrar su compromiso con la equidad de género.

Las firmas participantes adoptaron un Sistema de Gestión de Equidad de Género, que permitió: i) desarrollar un diagnóstico donde se identificaran las inequidades existentes; ii) implementar y cumplir con los requisitos definidos en el Modelo de Equidad de Género; iii) recibir una auditoría de certificación por parte de una agencia certificadora independiente, y iv) obtener el Sello MEGA 2009 otorgado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

Resultados

En el piloto MEGA (durante el año 2009) participaron un total de once empresas.

b) Brasil: Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Organización responsable: Secretaria de Políticas para as Mulheres

Año de inicio: 2005

En Brasil, la Secretaría de Políticas para las Mujeres (SPM), creada en el año 2003 con rango ministerial y dependiente de la Presidencia de la República, es la responsable del Programa Pro-Equidad de Género y Raza, una iniciativa del Gobierno Federal que cuenta con el apoyo de la OIT y UNIFEM, enmarcada en el II Plan Nacional de Políticas para las Mujeres: Conmemorar Conquistas y Superar Nuevos Desafíos 2008-2011.

El programa comenzó como un proyecto piloto en 2005. Si bien la certificación fue inicialmente un programa destinado a las empresas públicas, con rapidez incluyó al sector privado y a las organizaciones de la sociedad civil. En la actualidad se encuentra en la quinta edición.

El punto central del programa es la promoción de la igualdad de género y la raza en el lugar de trabajo.

Las organizaciones que se incorporan al programa tienen que cumplir con las metas establecidas en cantidad (al menos un 70%) y calidad (rendimiento cualitativamente satisfactorio o muy satisfactorio) en materia de equidad de género y raza, cuyo compromiso debe ser expresado en un plan de acción de cada organización. Las fases por las que transcurre el proceso son:

Paso 1: empresas e instituciones solicitan la adhesión (voluntaria)

Paso 2: perfil de datos de empresas e instituciones (diagnóstico organizacional)

Paso 3: plan de acción (elaborado a partir del diagnóstico de la organización)

Paso 4: pacto (perfil de análisis de registro y plan de acción) desarrollado por el comité de coordinación

Paso 5: comités de monitoreo/evaluación y coordinación

Paso 6: concesión del Sello

El Sello se concede en tres categorías (oro, plata y bronce) en función de la naturaleza de las actuaciones desarrolladas, desde acciones de sensibilización hasta aquellas que conducen a cambios más estructurales en la gestión de personas y la cultura de la organización.

Resultados

La última edición finalizó con 81 organizaciones certificadas, la mayoría de ellas empresas públicas. No han trabajado con pequeñas empresas, solamente con grandes y medianas, siendo el porcentaje aproximado de estas últimas de en torno al 30% de las participantes.

c) Chile: Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Sello Iguala - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

Organización responsable: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

Año de inicio: 2009

Sus orígenes se remontan a 2006, cuando se conforma el Programa y Unidad de Buenas Prácticas Laborales, que crea un Modelo en Gestión de Recursos Humanos en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Dicho modelo dará paso al entonces Sello Iguala, que en la actualidad se denomina Sello Iguala - Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal.

Su objetivo ha sido generar en las organizaciones modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, con énfasis en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se dirige a organizaciones dispuestas a hacer una revisión de sus prácticas laborales y a obtener el Sello, cuya correspondencia técnica es la NCh3262 Sistemas de Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal, la cual pueden implementar y posteriormente luego de pasar un proceso de auditoría interna y externa, obtener la certificación.

Resultados

Según publicación en la página web, 43 empresas fueron reconocidas con el modelo IGUALA en 2012, y 37 empresas en 2010. En la actualidad, hay ocho empresas que han implementado la Norma Ch3262 y dos de ellas están en espera del proceso de certificación para obtener el Sello.

d) Colombia: Programa Nacional de Equidad Laboral y Proyecto Equipares

Organización responsable: Ministerio del Trabajo y Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACEPM)

Año de inicio: 2012

El Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género está en una fase preliminar de construcción. En ella, a partir de las obligaciones contenidas en el artículo segundo y tercero del Decreto 4463 de 2011, se busca socializar la matriz básica de objetivos, lineamientos, actividades, indicadores y metas, con el fin de recoger insumos provenientes de todos los actores del sistema, para así crear una política de generación de empleo eficaz a largo plazo que cumpla con las expectativas de la Ley 1257 de 2008, su decreto reglamentario y los instrumentos internacionales aplicables.

La ejecución efectiva del Programa está atada a la existencia de un diagnóstico certero de la realidad laboral colombiana que permita identificar de manera precisa las necesidades

nacionales y que aclare el escenario sobre el cual se pondrán en marcha las políticas asegurando la pertinencia de sus acciones y la eficacia de los resultados.

Resultados

En diciembre de 2013 se lanzó el Programa de Certificación Equipares con el Ministerio de Trabajo y la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Veinte grandes y medianas empresas colombianas se han incorporado al programa Equipares, que actualmente se encuentra en fase diagnóstica de las empresas.

e) Costa Rica: Sistema de Gestión en Igualdad y Equidad de Género (SIGIEG)

Organización responsable: Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)

Año de inicio: 2002

Impulsado por el INAMU (*Este programa contó con la colaboración y el apoyo financiero de la Iniciativa Costarricense para la Competitividad Internacional. Durante los años 2007-2009, la Agenda Económica de las Mujeres (AGEM-UNIFEM) brindó apoyo financiero y técnico; igualmente se contó con la colaboración del PNUD. El soporte financiero y técnico sustantivo ha sido aportado por el INAMU.)

Sus antecedentes se remontan a finales de 2002; se abre una etapa de investigación internacional y posteriormente de consulta a diversos sectores. Se construye la primera versión de la norma desde el INAMU, se elaboran y validan otros instrumentos: la Guía para el Diagnóstico de Brechas de Género, el Módulo de Capacitación y el Instrumento de Auditoría. Paralelamente, se realizan pasantías para conocer las experiencias de Canadá y España.

En el año 2006, se pone en marcha el programa piloto con la Planta de Concentrados de Coca Cola Industrias y se valida el instrumental elaborado para tal fin. Durante el año 2009 se compartió la experiencia en Centroamérica (Nicaragua, Honduras, El Salvador, Guatemala).

A partir del año 2011, las autoridades de la institución deciden revisar este programa y a partir de ahí se realizan las gestiones con el órgano normalizador costarricense para gestionar una norma nacional de igualdad y equidad de género en el empleo.

Durante el año 2013 se cuenta con la Norma Nacional para certificar Sistemas de Gestión en Igualdad y Equidad de Género –SIGIEG, esta fue presentada públicamente en diciembre de ese año, y se espera validarla durante el año 2014. En la actualidad, el INAMU es el ente promotor y fiscalizador; además, será la institución que otorgará el Sello de Equidad de Género a las organizaciones (empresas e instituciones) certificadas. Se emitió el Decreto Ejecutivo N.º 37905-MP-MCM que brinda respaldo normativo.

El sistema de certificación se basa en los modelos de las Normas ISO, y su aplicación recorre similares procesos. De esta manera, la organización que decide obtener la certificación hace un inventario de sus condiciones en materia de igualdad y equidad y se somete a la auditoría de una tercera parte, y si cumple con la mayoría de requisitos de la Norma, se hace acreedora de la certificación. Por otra parte, si la auditoría revela inconformidades o no cumplimientos de la Norma, la organización debe comprometerse a superarlas en un plazo razonable (“oportunidades de mejora”). Como es obvio, si se incumple en un alto porcentaje de la Norma, se retira la certificación.

Para mantener la certificación, la empresa debe estar sujeta a auditorías de seguimiento, las cuales se realizan a solicitud de la organización, aun cuando está normado que la adherencia al SIGIEG obliga a las empresas a someterse a dichas auditorías cada año (en el primer año después de la certificación) y cada tres años luego de la primera certificación.

El SIGIEG cuenta en la actualidad con un conjunto de instrumentos validados y un caudal de experiencias a distintos niveles y ámbitos, que le han permitido un importante nivel de maduración.

El Sistema, de acuerdo con la entrevista realizada a una de sus responsables, se promueve especialmente en la mediana y gran empresa. Junto al SIGIEG se está creando un Modelo de Buenas Prácticas Laborales para Micro y Pequeña Empresa; desde ambas herramientas se pretende impactar el empleo que genera el sector privado, que agrupa al 85% de la población ocupada de Costa Rica. En el año 2015 está previsto realizar un plan piloto del Modelo de Buenas Prácticas, aunque se es consciente de que el mismo tiene que ser mucho más sencillo que el actual.

Resultados

Según la documentación consultada, por el momento han participado las siguientes empresas en el proceso de certificación: Coca Cola Industrias (certificada en el año 2007), Banco Popular y de Desarrollo Comunal (certificada con la norma del INAMU en 2010), Scotiabank-Costa Rica (certificada con la norma del INAMU en el año 2011); otras organizaciones se encuentran realizando acciones y están realizando los ajustes que plantea la nueva norma nacional.

f) Cuba: Igualdad de Género para la Gestión con Calidad de la Seguridad Alimentaria (IGECSA)

Organización responsable: Ministerio de la Agricultura (MINAG), Federación de Mujeres Cubanas (FMC) y Asociación Nacional de Agricultores Pequeños (ANAP)
Año de inicio: 2011

Es una experiencia demostrativa de un Sistema de Gestión con Igualdad de Género para el sector agropecuario en el ámbito local en Cuba, el cual concilia los intereses comunes de la

FMC, el MINAG y la ANAP, contribuyendo a la implementación del Plan de Acción Nacional de la República de Cuba de Seguimiento a la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer.

IGECSA pretende contribuir a la seguridad alimentaria disminuyendo las brechas de género en entidades del sector agropecuario cubano, a partir de la implementación participativa de un sistema de gestión con equidad de género que promueve y reconoce nuevas prácticas laborales potenciadoras de relaciones más justas y equitativas entre hombres y mujeres.

Todas las acciones de IGECSA se enfocan hacia cinco ejes, cada uno con objetivos definidos: selección y contratación del personal; desarrollo profesional; conciliación vida laboral-familiar y corresponsabilidad; ambiente laboral y salud, y comunicación inclusiva e imagen no sexista. IGECSA considera cuatro niveles de reconocimiento: nos comprometemos con la igualdad, construimos la igualdad, avanzamos en la igualdad, consolidamos la igualdad.

Para la implementación de IGECSA, los pasos que se han de seguir son:

1. Expresión del compromiso para participar y creación del comité IGECSA en la entidad
2. Diagnóstico intraorganizacional para identificar brechas de equidad de género
3. Elaboración del Plan de Acción para reducir brechas de género en la entidad
4. Implementación de acciones de cambio
5. Evaluación (auditoría interna y externa) del cumplimiento del plan de acción y de alcance de los resultados, según estándares de calidad establecidos
6. Otorgamiento del reconocimiento (certificación de calidad de los resultados, según nivel de progreso alcanzado)

La experiencia demostrativa se desarrolla en los marcos del Programa de Apoyo Local a la Modernización Agropecuaria en Cuba (PALMA)", proyecto de cooperación que se implementa desde 2009 por el MINAG y el PNUD, contando con el financiamiento de la Unión Europea e incorporando en 2012 otra contribución de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI). La iniciativa IGECSA elaboró e implementa de manera participativa "el modelo" en 10 organizaciones locales (cooperativas y entidades de los servicios) que intervienen en la seguridad alimentaria y que están ubicadas en tres municipios del país: Cabaiguán, Jiguaní y Santiago de Cuba

Resultados

Entre los resultados más relevantes alcanzados hasta diciembre de 2013 se destacan:

1. Conformada la estructura requerida para la implementación (Comité Coordinador Nacional; Grupos Gestores Locales en cada uno de los municipios con la participación de diversas instituciones, Comités de IGECSA en las diez entidades piloto seleccionadas).

2. Incrementados los conocimientos y las capacidades requeridas para implementar la experiencia (lograda la sensibilización mediante talleres nacionales y locales; capacitados actores nacionales y locales clave en temas relacionados con seguridad alimentaria, género y sistemas de gestión con equidad de género; capacitados 42 expertos nacionales y locales (27 mujeres y 15 hombres) en indicadores de calidad y metodologías de diagnóstico).

3. Elaborados colectivamente los documentos básicos para iniciar la experiencia (documento orientador de la experiencia, matriz de indicadores y metas por niveles, técnicas para el diagnóstico y diseño del muestreo).

4. Iniciada la implementación en las diez entidades seleccionadas (realizado lanzamiento participativo de IGECSA con todos sus trabajadores y trabajadoras; concluido el diagnóstico intraorganizacional).

5. Fortalecidas las sinergias con experiencias similares en la región.

g) Honduras: Sistema de Gestión de Equidad de Género

Organización responsable: Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)

Año de inicio: 2011

El programa se enmarca en el II Plan de Igualdad y Equidad de Género aprobado en 2010 que contempla, en uno de sus ejes, el derecho al acceso al empleo, al trabajo digno y a los recursos productivos y no reproductivos, en condiciones de igualdad.

Es promovido por el Instituto Nacional de la Mujer de Honduras, con el apoyo de ONU Mujeres y PNUD. También se ha contado con el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres).

Tiene como propósito promover que las organizaciones, tanto privadas como públicas, integren en su gestión organizacional la equidad de género.

En el momento de realización del estudio, el programa se encuentra en fase de finalización de elaboración y aprobación de la Norma Hondureña que regula el Sistema de Gestión de Equidad de Género, así como los procedimientos para documentar los requisitos de implementación. Asimismo:

- Se ha desarrollado un Mapa de Buenas Prácticas Laborales y acciones pro-igualdad de género de las empresas de Honduras.
- Se ha capacitado y especializado a un grupo de asesores/asesoras y evaluadores/evaluadoras para la implementación y evaluación.
- Se ha iniciado su implementación en cinco empresas piloto.
- Se espera que el lanzamiento del Modelo en Honduras se realice próximamente.

Resultados

Se está trabajando con cinco empresas piloto: una entidad financiera, una empresa de actividad agrícola y tres cooperativas agrícolas.

h) México: Modelo de Equidad de Género (MEG)

Organización responsable: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Gobierno Federal
Año de inicio: 2003

Impulsado por el INMUJERES, el MEG 2003 tiene sus orígenes en el Proyecto Generosidad, que contó con el apoyo del Banco Mundial, con el fin de crear modelos innovadores de equidad de género. Como parte de sus estrategias se diseñó el Modelo y, debido a su éxito, el MEG es la única actividad que se integra en 2006 como una política pública federal, estando incorporado en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El objetivo del Modelo es desarrollar, fomentar e impulsar la equidad de género en las organizaciones, institucionalizar las políticas de equidad de género y propiciar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, así como en el desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones. El alcance de los objetivos específicos de la implantación del Modelo es el cambio de cultura en el personal de la organización y en la estructura misma, en la que se busque la identificación de brechas entre hombres y mujeres y se propicie la oportunidad de generar acciones para superarlas.

El diseño del Modelo permite que sea auditado por una entidad certificadora imparcial, quien emite una recomendación relacionada con el estado que guarda la organización evaluada. La sugerencia para la obtención del distintivo procede cuando se verifica el cumplimiento de los requisitos del modelo. A partir de este momento, el INMUJERES revisa el protocolo de la evaluación y otorgará el distintivo, así como la autorización para el uso del Sello de Equidad de Género.

Las organizaciones que desean adoptar un Sistema de Gestión de Equidad de Género deben:

- Realizar un diagnóstico en el que se identifiquen las inequidades existentes
- Implantar y cumplir con los requisitos definidos en el Modelo
- Incorporar, en un principio, al menos dos estrategias que favorezcan las condiciones de equidad de género con las que se disminuirá el impacto de las situaciones identificadas como inequitativas

El Plan de apoyo para la implantación del modelo incluye la capacitación y el fortalecimiento del personal de las organizaciones participantes, a través de cursos de capacitación y la ejecución de talleres teórico-prácticos de sensibilización. En su segunda etapa, se encuentra la realización de un acompañamiento o seguimiento a cada organización para asegurar el logro del distintivo (capacitación, diagnóstico inicial, asesoría, seguimiento y apoyo continuo

para la implantación del Modelo: preauditoría). Se trata de un modelo en línea con la organización, que nace a partir de ella y no se implanta como algo ajeno. Según la persona entrevistada responsable del programa, se trata más de un sistema de gestión que de certificación.

En 2007, el INMUJERES da autorización al Gobierno de Egipto para el uso del sello y la metodología, a fin de desarrollar un esquema homólogo en ese país

Resultados

Entre 2003 y 2012 se han certificado un total de 1.615 organizaciones. Según la entrevista realizada a la persona responsable del programa, de ellas, en torno a un 40% son empresas pequeñas y medianas.

i) Nicaragua: Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género

Organización responsable: Unión Nicaragüense de Responsabilidad Social Empresarial
Año de inicio: 2007

Alianza entre ONU Mujeres, el PNUD y la Unión Nicaragüense de RSE orientada al desarrollo de acciones articuladas que contribuyan a alcanzar la equidad e igualdad de género en el ámbito laboral en el sector empresarial, para lo cual se ha diseñado de manera conjunta un modelo de gestión de buenas prácticas empresariales con igualdad de género, que se implantó de manera de piloto a partir de septiembre de 2013.

El Modelo de Gestión de Buenas Prácticas Empresariales con Igualdad de Género de Nicaragua busca promover cambios en el ámbito interno de las empresas, que contribuyan a cerrar las brechas de género existentes en las mismas.

En el medio o largo plazo, este modelo apunta a generar un sello de equidad que permita estimular su integración en toda la gestión de la empresa y ser reconocido como un elemento diferenciador que estimule las competencias comerciales.

El modelo está compuesto por cuatro instrumentos clave:

- El documento base, que es la norma
- Un instrumento de capacitación
- Un instrumento de diagnóstico
- Un instrumento de autoevaluación y evaluación de conformidad. Este, a su vez, está compuesto por dos elementos: uno es el instrumento de evaluación que aplica la misma empresa, y el otro es el de evaluación que aplica un tercero, es decir, una evaluación externa.

El modelo consiste en diez pasos que deberán desarrollarse a lo largo de un año:

- Paso I. Convocatoria a empresas, inscripción y designación de Equipo Responsable
- Paso II. Convocatoria e inscripción de personas interesadas en formar parte del Equipo Consultor
- Paso III. Capacitaciones por parte del Organismo Rector
- Paso IV. Empresas aplican el Modelo
- Paso V. Organismo Rector anuncia convocatoria al Premio y convoca a Comité Evaluador
- Paso VI. Presentación de documentación y asignación de casos
- Paso VII. Evaluación de empresas
- Paso VIII. Análisis de evaluaciones y retroalimentación a empresas
- Paso IX. Revisión de respuestas de empresas y selección de empresas que recibirán premio
- Paso X. El Organismo Rector realiza la ceremonia de premiación

El Modelo no se cierra con una certificación, dado que en Nicaragua todavía no existe una entidad acreditada para poder certificar. El Modelo incluye un reconocimiento público, que probablemente tomará la forma de un premio.

El Modelo que desarrollan contempla que las empresas participantes, sean del tamaño que sean, deben contar con una política de género documentada, garantizándola con el consultor o la consultora, de manera que uno de los resultados de la aplicación del Modelo es tener la política documentada.

En función del diagnóstico, y contando con el asesoramiento del consultor o consultora, la empresa decide cuál es su plan de acción, cuáles son las áreas donde van a introducir acciones afirmativas. El consultor/consultora facilita los instrumentos y los formatos para desarrollar el plan, pero quien lo decide es la empresa, el Comité de Género que tiene la compañía.

Resultados

Actualmente están trabajando con doce grupos potenciales: seis de ellos son pymes, tres son grandes empresas, una academia, una fundación, y están viendo a ver si una alcaldía entra en el pilotaje.

El 2012, trabajaron en la formación de un grupo de consultores y consultoras, que son quienes van a asesorar a las empresas. Han arrancado ya, también, con la capacitación de las empresas. Y en la actualidad han iniciado ya los procesos de diagnóstico con un par de compañías.

j) Uruguay: Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género

Organización responsable: Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)

Año de inicio: 2008

Es impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto. El modelo atravesó una fase piloto entre fines de 2008 y julio de 2011, que permitió su puesta en práctica, análisis de impactos, buenas prácticas y adecuación del modelo definitivo.

El modelo de Calidad con Equidad opera como una norma de carácter certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género incorporándola a la gestión de recursos humanos. De esta manera, el Sello de Calidad con Equidad que otorga INMUJERES es el reconocimiento a quienes desarrollan en sus ámbitos laborales un Sistema de Gestión de la Calidad con Equidad de Género.

Las organizaciones involucradas en el proceso son: LATU (quien asesora en el diseño e implementación del Modelo), PNUD, ONU Mujeres, PIT-CNT e INACAL (integrantes, junto con INMUJERES, del Comité Asesor, organismo que analiza los informes de auditoría y recomienda la entrega del Sello en los distintos niveles), LSQA y UNIT (empresas auditoras).

La implementación del modelo se mide y audita anualmente por parte de organismos especializados (LSQA y UNIT), e INMUJERES otorga un sello de acuerdo con cuatro niveles de avance: nivel 1: compromiso; nivel 2: implementación; nivel 3: mejora, y nivel 4: consolidación e innovación.

La implementación del modelo requiere de un proceso en el que:

1. Se conforma un Comité de Calidad con Equidad.
2. Se conforma una Comisión de Inequidades de género.
3. Se realiza un diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
4. Se elabora un FODA, y se realiza un plan de acción.
5. Se certifica en uno de los cuatro niveles posible.
6. Se mide y retroalimenta el sistema.

Resultados

Actualmente, cuatro empresas públicas, una privada y una intendencia departamental se encuentran trabajando en el modelo de Calidad con Equidad. ANP, ANTEL, OSE y UTE están certificadas en nivel II y se preparan para una tercera auditoría. Por su parte, NUVÓ A TUPPERWARE BRAND buscará certificar el nivel II en marzo de 2012, mientras que la Intendencia de Canelones auditará por primera vez próximamente.

Según la persona entrevistada responsable del programa, el modelo seguido se aplica para empresas medianas y grandes. De momento no han trabajado aún con ninguna pyme, aunque desean llevarlo también a este segmento empresarial flexibilizando y reduciendo sus requisitos y tiempos de implantación.

4- Iniciativas Regionales Orientadas a la Equidad de Género en la Economía Social

Actualmente, existen diversas iniciativas en la región que, si bien no son impulsadas como políticas de Estado sino por organizaciones internacionales sin fines de lucro, buscan sacar a la luz, para reflexionar y dar el protagonismo necesario, a la temática de la equidad de género dentro de las cooperativas. Si bien la estructura por sexo de los asociados y asociadas varía en los distintos países de la región¹², existe una preocupación por la promoción de la participación femenina en cooperativas u organizaciones de economía social, pues éstas se muestran como una herramienta relevante para mejorar las capacidades sociales y económicas de las mujeres. Sería de esperar, en base a los principios mismos que subyacen al cooperativismo, que fuera más fácil para las mujeres participar de este tipo de organizaciones¹³.

En este contexto, los esfuerzos internacionales de diversas organizaciones sin fines de lucro que entregan apoyo a cooperativas con enfoque en la superación de la pobreza y la equidad de género, van en dos líneas de acción. Por un lado, siguiendo la práctica de certificación de las empresas del sector privado, existen programas que buscan certificar en prácticas de equidad de género.

Un ejemplo de ello es el Proyecto de Certificación de Equidad de Género en Organizaciones Cooperativas llevado a cabo por el Consejo Regional de Mujeres Cooperativistas de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica (CCC-CA) con el apoyo de HIVOS International el año 2013.

Este proyecto busca plantear estrategias que optimicen resultados y permitan capitalizar las buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las organizaciones cooperativas, a nivel asociativo, directivo y laboral, sustentada en los principios y valores cooperativos.

Tomando en cuenta la experiencia de la CCC-CA en certificaciones internacionales, se acordó formular una nueva certificación, priorizando el diseño de un sistema de evaluación que mida avances, aciertos y dificultades. Así, se diseñaron instrumentos metodológicos de

¹² En países con gran cantidad de cooperativas agrícolas suele existir un porcentaje de mujeres mucho más bajo. En Chile el 51,9% de los socios de cooperativas son mujeres.

¹³ El Cooperativismo en Chile (2014). Unidad de Estudios de la División de Política Comercial e Industrial Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

capacitación y para la gestión de la igualdad de género que aseguren que los cambios logrados no se reviertan¹⁴.

En una segunda línea de acción, existen esfuerzos y diversas iniciativas de organizaciones sin fines de lucro que apuntan a la educación y formación de personas de distintas áreas en los principios cooperativistas pero también con fuerte énfasis en la equidad de género.

Entre estas organizaciones es destacable el trabajo que realiza ACDI VOCA. Por medio de su programa de desarrollo cooperativo, trabaja en Paraguay con pequeñas y medianas cooperativas que poseen potenciales modelos de negocios, pero que no se han llevado adelante por falta de conocimiento técnico, operacional u organizacional¹⁵.

Otra organización que ha prestado ayuda en Bolivia y Argentina es el Centro Cooperativo Sueco, que por medio de Weeffect apoya el trabajo de las cooperativas u otras asociaciones democráticas. Uno de sus grandes logros y aportes para la equidad de género en las cooperativas ha sido la implementación de un modelo educativo que se ha materializado en las Escuelas Latinoamericana de Formación Integral de Mujeres Cooperativistas, donde además de entregar formación en temas de cooperativas, promueve el liderazgo femenino y la equidad de género en las cooperativas¹⁶.

En la misma línea de proyectos y programas que apuntan a la educación, cabe destacar un proyecto de la Universidad Cooperativa de Colombia para la implementación de un programa de Educación Social, Cooperativa y Solidaria con Perspectiva de Género Soportado en las TIC y el E-Learning. Todas estas iniciativas evidencian la importancia de la promoción de la educación tanto a hombres como mujeres en temas de equidad de género como puntapié inicial para lograr un cambio cultural del rol que desempeña la mujer y su importancia tanto en el mundo de las cooperativas como de todas aquellas asociaciones de economía social.

5- Conclusiones de la revisión

Dentro de las principales conclusiones que se pueden adelantar de esta revisión de experiencias y los resultados de estas experiencias son los siguientes:

1. Existe una claramente identificable y creciente preocupación pública por el desarrollo de la economía social o solidaria dentro de los países revisados. Esta preocupación es visible también en otros países que no han desarrollado, o no se han identificado, políticas o programas para incentivar la participación de mujeres en este sector económico.

¹⁴ <http://www.ccc-ca.com/documentos/memorias2012-2014.pdf>

¹⁵ <http://www.acdivoca.org/site/ID/aboutusspanish>

¹⁶ <http://www.weeffect.org/es/quienes-somos/>

2. Se observan dos principales y más frecuentes formas en las cuales se expresan estas políticas y programas públicos de incentivos a la igualdad de género en las cooperativas. La primera de ellas consiste en la disposición de programas de formación focalizados en mujeres que participan de la economía social, que apuntan a crear o fortalecer sus capacidades de liderazgo y conocimientos técnicos para el emprendimiento y la gestión de negocios. La segunda, concentra los esfuerzos públicos en la generación de sellos o certificaciones que ponen en valor la práctica y aseguramiento de la igualdad de género en su funcionamiento.
3. Otras actividades públicas de relevancia al respecto, consisten en la realización de acciones directas que buscan promover la asociatividad y conformación de nuevas organizaciones comerciales bajo el modelo de funcionamiento de la economía social o solidaria. Dentro de estas se pueden también incluir aquellas actividades que fomentan de manera indirecta la conformación de este tipo de modelos productivos.

V. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico cualitativo de la participación de las mujeres en las organizaciones y empresas de la Economía Social, el cual ha sido elaborado en base al análisis de las entrevistas realizadas a representantes.

El análisis se presenta diferenciado para cooperativas, asociaciones gremiales, empresas B y Comercio Justo, con el fin de visibilizar las especificidades de cada tipo de organización.

1. Participación de las Mujeres en Cooperativas

Para producir la información necesaria que tendiera a cumplir con los criterios que exige la construcción de las muestras cualitativas, se intentó abarcar la mayor cantidad de percepciones y realidades que dieran cuenta del panorama general de la situación de las cooperativas en Chile, actualmente; excluyendo aquellas organizaciones de gran tamaño que, por sus características, pudieran distorsionar los resultados de esta investigación. De esta manera, se desarrolló una selección por rubro y región.

a) Caracterización de la participación femenina.

En términos generales, la percepción de los entrevistados y las entrevistadas en las distintas regiones del país y en diversos rubros de la producción sobre la participación femenina en las cooperativas, tiende a coincidir en que existe una participación de las mujeres mucho más significativa en este tipo de organizaciones, donde predomina la búsqueda del bienestar común de sus socios y socias, que en empresas de mercado públicas o privadas, donde predomina la maximización de utilidades. Lo que se explicaría por las características e inquietudes que presentarían las mujeres en cuanto a su aporte laboral, organizacional y social.

Lo que sí me he dado cuenta y tengo al menos esa sensación, puede que esté equivocado, pero tengo al menos esa sensación, es que las mujeres tienen mucho mayor cabida en las empresas sociales, de la economía social que en las empresas convencionales, y esa es una cuestión que me toca verla (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Bueno, la mujer siempre trata de organizar, participa activamente, es más activa que el hombre, en ese sentido, el sentido de cooperativismo le queda mejor a la mujer, es casi como armar un cuento familiar, entonces es como fácil de poder organizar, tiene esa perspectiva que puede... si se pone las pilas participa activamente. Creo que sí, creo que la representa (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región)

Además, se reconoce que la participación femenina a nivel de base tiende a diversificarse, de manera espontánea, de acuerdo al rubro en que se desarrolla cada cooperativa. Lo cual sería consecuencia, en cierta medida, de la desigual distribución sexual del trabajo y el mercado laboral, reproduciéndose la segregación horizontal presente en otros ámbitos de la economía. De este modo, las cooperativas más relacionadas al ámbito de los servicios absorben una mayor participación femenina, mientras aquellas más ligadas a la producción tienen mayor presencia masculina.

En este sentido, se reconocen algunas cooperativas relativamente equilibradas en términos de proporcionalidad de socios y socias; otras que están compuestas en su mayoría por hombres, y por último, cooperativas integradas exclusivamente por mujeres; todo lo cual, se explicaría principalmente por el rubro en el que se desempeñan, seguido del territorio en el que se desarrollan, los intereses propios y colectivos que reconocen, y las necesidades socioeconómicas que presentan.

Si, obviamente el hombre siempre va a ser dentro de las cooperativas agrícolas para mí, el que va a predominar, que tiene ciertos a veces la presencia de las mujeres ha sido más, pero para mí lo veo difícil que una cooperativa agrícola tenga una Presidenta mujer o que este conformado por una mujer, yo lo veo más difícil (Cooperativa Agrícola y pisquera, IV Región)

Sí, yo creo, que como, yo creo que estamos como sesenta, cuarenta. Sesenta hombres, cuarenta por ciento mujeres. Sí. Ehh. (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Por supuesto y más nosotros atendemos la agricultura obviamente que está más conformado por hombres... la cantidad de socios no es relevante del total, son más hombres por qué porque estamos hablando de agricultura (Cooperativa Ahorro y Crédito, IV Región)

Son la mitad y mitad, siete hombres y siete mujeres. Pero, porque se ha dado así, tampoco es una regla que se haya pedido al momento de conformar la cooperativa, sino que se dio así no más (Cooperativa Campesina, X Región)

Tenemos aproximadamente un 55% mujeres y el resto varones sí y me atrevería a decir hasta un 65% sí (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Destaca en este sentido, la presencia mayoritaria de mujeres en cooperativas de ahorro y crédito, lo que se explicaría –según la percepción de las consultadas- a partir de las barreras de acceso que se le presentan a las mujeres en la banca formal.

Creo que la característica principal de todas estas empresas, son personas que de una u otra manera les cuesta entrar a la banca formal y otra a la economía en general, son persona que tienen que ver mucho con la segmentación de ingresos que forma parte principal de una cooperativa, personas de bajos ingresos forman una

cooperativa, no te digo que se dé en toda su magnitud, pero creo que uno de los puntos que se enumeraban es la falta de (...) no poder ingresar a un sistema formal (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región)

Y es la única cooperativa de mujeres, somos exclusivamente puras mujeres, nunca hemos querido incorporar hombres. Lo que si nos abrimos porque antes eran puras trabajadoras, después nos abrimos de que podía ingresar cualquiera otra mujer (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM).

En las cooperativas destaca la activa participación de las mujeres a nivel territorial y de base como en los órganos internos, pese a ciertas diferencias de género en estas instancias, donde el rol de la mujer tiende a asociarse a temáticas que suponen una extensión del trabajo doméstico y de cuidado, o “crianza/formación”. De esta manera, se reconoce una participación mucho más activa de las mujeres en espacios y experiencias de capacitación, encuentros, comités de educación, salud y bienestar, etc., donde se fomenta el desarrollo individual de los/as socios/as y de la colectividad, mejorando así, su calidad de vida (lo que se relaciona, asimismo, con los principios y propósitos de la economía social y del movimiento cooperativista).

Sabes que creo que las mujeres tienen como más interés a formalizarse o formar organizaciones que, que les permitan de alguna forma crecer. Creo que acá en Chiloé por lo menos pasa eso, que cuando tú vas a una capacitación o ves un grupo, mayoritariamente es mujeres, son mujeres. Creo que son más persistentes en eso, en eso, en, en, en las organizaciones (Cooperativa Campesina, X Región)

Bueno, las mujeres participamos activamente en el sentido de trabajo, en el sentido de mantener el espíritu de cooperación dentro de la cooperativa, se cooperado uno con otro, en constante preocupación del socio, en eso participamos bastante las mujeres y en diferentes cosas de capacitaciones (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

la actividad del resto de las socias es a través de las asambleas y ha estado bien en general, ha estado bien, a pesar que somos muchas personas mayores, que muchas no viven allá, están enfermas muchas personas, pero están al tanto, preocupados (Cooperativa de Vivienda y Servicios Habitacionales, V Región)

Y bueno, yo lo veo, yo lo veo tanto acá en la cooperativa por parte de sus socios cuando hacemos la junta general de socios, hay muchas mujeres que van a estas reuniones, si bien es cierto van acompañando a sus esposos están integrándose a escuchar la gestión y tomar las decisiones de la cooperativa y sus representantes (Cooperativa Agrícola y piscuera, IV Región).

b) Perfil de las mujeres que participan.

En cuanto al perfil de las mujeres que participan en cooperativas, entendiendo éste como las características comunes que se observan en las mujeres que pertenecen a estas organizaciones, se estima que éste varía según diversos factores: a) territorio, diferenciando en ello las cooperativas de regiones más céntricas o alejadas, y si son urbanas o rurales; b) temporalidad, las antiguas (de los años cincuenta y sesenta) y las nuevas cooperativas (de los años noventa) que por factores sociohistóricos y culturales tienden a generar diversas formas de relaciones de género; c) rubro, en tanto da cuenta de las estrategias que adopta la población para resolver sus problemas en conjunto de acuerdo a sus necesidades concretas.

En este sentido, al observar la variable territorio es posible estimar que la gran parte de las mujeres que participan en cooperativas rurales o campesinas son mujeres mayores, con niveles de estudios incompletos y con mayor vulnerabilidad social en términos socioeconómicos.

El perfil de nuestro socios como te mencionaba son de escasos recursos la mayoría, tienen mínimas cantidades de plantaciones de uvas, algunos tienen solamente huertos o una hectárea, medias hectáreas, son todos o una gran parte personas mayores de 80 años (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región).

Sobre los sesenta años es el 70% de la cooperativa más o menos, sobre sesenta años (...) Básica, básica (...) Dos personas de enseñanza media y superior incompleta, una persona (Cooperativa Campesina, X Región).

Además, se estima que en las cooperativas rurales en la zona sur del país existiría una fuerte presencia de población indígena, quienes encuentran en la asociatividad una forma de insertarse en el mercado y con ello, superar las barreras geográficas y culturales que repercutirían en sus condiciones socioeconómicas.

Y también es gente que mayoritariamente es de ascendencia indígena, somos de la etnia williche acá en, en este territorio. Y también hay mucha gente que nos reconocemos y también luchamos por la causa indígena, entonces eso también es una cosa importante en nuestra forma de vida y de ver la vida (Mujer, Cooperativa Campesina. X Región rural).

En la ciudad, por su parte, existe mayor heterogeneidad al respecto, sobretudo en términos educacionales, aunque en términos socioeconómicos tienden a prevalecer las mujeres de las clases medias y bajas. La diversidad aludida, dice relación en términos generales con el rubro en que se desempeñan las cooperativas.

Ahora en cuanto a qué nivel socioeconómico, todos, la mayoría más bien todos eran clase media, eran profesores, la mayoría profesores. Eran empleados del Mercurio, periodistas también y así pero nivel clase media y todos más o menos tenían un

estándar económico parecido, alrededor que pudiera solventar los gastos (Mujer, Cooperativa de Vivienda y Servicios Habitacionales. V Región urbana).

Mire, es gente de trabajo, o sea muchos son mando medio y muchos también son de bajos recursos, me entiende, entonces la gente se siente bien, yo bueno, el día a día te lo va diciendo (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Por otra parte, en cuanto a la variable temporalidad, se reconocen dos momentos de fomento de las cooperativas: un momento inicial reconocible en los años cincuenta y sesenta, con fuerte incentivo estatal para la asociatividad; y un momento de resurgimiento en los años noventa; lo que de alguna manera, tienden a marcar el perfil de sus integrantes, de acuerdo a las transformaciones sociales, económicas y culturales del país entre un momento y otro.

Estas condiciones históricas han repercutido en las características etarias de la participación femenina en las cooperativas, donde se reconoce una tendencia mayoritaria de mujeres que superan los cincuenta años. Asimismo, entre las cooperativas “más nuevas” con mayor presencia de población adulto-mayor, se estima que su conformación tiende a generarse en el área de la asociatividad de trabajo para hacer frente a las condiciones socioeconómicas de vulnerabilidad a las que quedan expuestas las personas en edad de jubilar.

Claro, claro, bueno referente a la parte etaria ya, tenemos bastante gente de la tercera edad, que se le da mucho trabajo a la gente jubilada, porque usted sabe que un jubilado ya de 65 años, 70 ya no lo admiten en ningún otro trabajo, es como que ya terminó su vida útil y acá no, acá la gente sigue trabajando, sigue trabajando y en forma digna porque ellos trabajan tranquilos (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Mira por lo general el universo económico es medio bajo acá, la gran mayoría de las socias son personas entre un promedio de cuarenta y cinco hacia arriba la gran fuerte de nosotros, si la persona mayor, la más joven es muy poca (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

En nuestra realidad, las mujeres que participan son mujeres mayores que tienen cierta notoriedad, tienen un concepto de pertenencia con la cooperativa. (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región)

Ello se explicaría principalmente, por el escaso conocimiento que existe en las nuevas generaciones respecto del modelo cooperativo. Gran parte de las cooperativas se encontrarían en vigencia desde hace varias décadas, por lo que se estima que las jóvenes cooperativistas de antaño han envejecido junto con su organización. Ello, por cierto, representa una preocupación importante desde el punto de vista de la continuidad de estas organizaciones. En este sentido, son las propias cooperativas que pretenden motivar la participación de mujeres jóvenes, no existiría mayor apoyo de parte del Estado en este ámbito de difusión y educación del modelo cooperativo.

Lo que pasa es que la trabajadora que se incorporó ya trajo a su hija y su hija ya no es trabajadora, su hija es profesional, o su nieta es universitaria, entonces ha ido cambiando pero las raíces son de las trabajadoras (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

en la cooperativa somos personas mayores, sobre los 48, 50, 60, pero la gente joven sí está inspirada en utilizar este mecanismo y estamos abriendo algunas políticas y buscando los contactos para poder ayudarles y organizarles preparaciones (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región)

y tenemos el problema de que esos cooperados la regeneración de esos cooperados, hay muchos de sus hijos que no les interesa el tema de la uva (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región)

En el caso de nosotros debe ser porque la mujer más joven están más parte del sistema financiero formal que en una cooperativa, es que en realidad hay bastante ignorancia respecto a la cooperativa, nosotros hablamos con más seguridad del tema porque trabajamos en ello, pero a mí en lo personal me ha tocado de ver el problema del entorno social la gente conoce mucho la participación de las cooperativas en el mundo financiero, de ahorro, que significa, hay gente que no tenía idea que existían cooperativas de crédito hipotecario (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región)

c) Participación en cargos de decisión.

En cuanto a la participación en cargos de representación y dirección, donde se enmarcan las instancias de toma de decisiones, las mujeres son consideradas como un elemento fundamental dentro de las cooperativas por sus características organizativas. Sin embargo, se reconoce una escasa presencia de mujeres en estas instancias, pese a su importante participación a nivel de base. Ello concita un desafío importante que observan las propias mujeres al momento de evaluar su participación en cargos de decisión y representación, aunque se reconocen avances al respecto.

La participación de las mujeres eh, dentro de los cargos directivos, es bajo, no, generalmente hay hombres en los cargos directivos, de los presidentes (Cooperativa Campesina, X Región)

A ver, en las reuniones en que participamos a nivel de cooperativas hay bastantes mujeres, ahora, ahora, por ejemplo Coopeuch está liderada por una mujer, la señora Siria Jeldes, una de las cooperativas más importantes, la Cooperativa... bueno hay varias cooperativas, la gran mayoría son de hombres y por lo general gente mayor y hay una que otra liderada por mujeres (Cooperativa Ahorro y Crédito, RM)

Todos los directorios son puros hombres, yo nunca he visto en el directorio principal una mujer, todos son hombres, abogados, gerentes. Y todos hombres (Cooperativa Agrícola y de Transporte, IV Región)

No hay ninguna mujer. Ese es un tema que nosotros tenemos súper pendiente. Ehh, cuando conformamos la empresa partimos sólo con hombres. Cuándo partimos alguien invito a un amigo, otro invitó a un amigo, otro invitó a un amigo, y nunca nadie invitó a una amiga. Entonces bueno, no, no pasó no más (Cooperativa de Trabajo. Santiago)

yo creo que hay una tendencia importante de lo que era años atrás, diez años atrás, yo nunca había visto un consejero, un director mujer. En la junta de vigilancia tenemos también dentro de los tres miembros una mujer, así que yo creo que eso ha sido un cambio importante, bastante importante dentro de este rubro (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región).

Por su parte, las cooperativas donde existe participación femenina en sus niveles directivos, en general son lideradas por hombres en el cargo de la presidencia o gerencia. Las mujeres tienden a ocupar cargos de menor rango jerárquico, que nuevamente derivan de una cultura que otorga un rol más secundario a la participación femenina en estos espacios de decisión.

pero siempre son más mujeres que hombres te has fijado, siempre hay más mujeres, yo una vecina que me pide que le haga una lista, porque ella pertenece a un grupo con su marido de adulto mayor y él es el gerente y todos los meses yo le hago toda la escritura y me pasa en borrador y se lo paso en internet, pero de varón es el único, son como 30 personas, 30 mujeres entonces en todas partes hay muchas más mujeres participando, pero siendo digamos como se dice, carros en el tren pero no la maquina (Cooperativa de Vivienda y Servicios Habitacionales, V Región)

Claro, bueno como usted ve aquí en PRYMAVE no es que las mujeres la lleven, sino que en todo orden de cosas hay más mujeres que varones, los que están a la cabeza, por ejemplo tenemos al Presidente y las cuatro personas que estamos dentro del comité, somos mujeres, en la junta de vigilancia bueno ahí está equiparado dos mujeres y dos hombres y en la parte de bienestar estamos siempre todas (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Pese a que aún resulta insuficiente, cabe destacar que se reconoce una creciente participación de las mujeres en los niveles directivos durante el último tiempo, lo que se relacionaría con las transformaciones culturales del país en el plano de las relaciones de género en las últimas décadas.

Ahora la presencia de las mujeres de la cooperativa en el directorio, yo llevo 18 años en la cooperativa, te puedo decir que eso viene hace 10 años atrás, nada más o sea yo

creo que antes era impensado la presencia de la mujer (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región)

quizá tenga que ver con un momento estacionado, ahora las mujeres también se están tomando los espacios que siempre les han pertenecido ¿cachai?. Ehh, puede tener que ver ¿cachai? con una cuestión de cambio, de nuevos tiempos (Cooperativa de Trabajo, Santiago).

d) Barreras y obstaculizadores a la participación femenina.

La principal barrera u obstáculo en el fomento de la participación femenina en las cooperativas o empresas de la economía social dice relación con una tradición machista arraigada en la cultura chilena, y también latinoamericana, bajo la cual existiría cierta discriminación cultural hacia las mujeres con fuertes repercusiones en el ámbito laboral, productivo, y familiar, entre otros. Así, se manifestaría por ejemplo, en la desigual distribución de la participación femenina según el rubro en que se desarrolle en el mercado productivo.

Diferencias es que en el otro país, en Latinoamérica es cultural, tenemos un machismo arraigado o sea no solo en la cantidad de personas que participan sino en la cantidad de ingreso que reciben hombres y mujeres, imagínate que pienso solamente en nuestro parlamento la cantidad de mujeres que participa cuanto será el 20% en la cámara de diputados, es una realidad transversal, es una realidad en nuestro país y en toda la parte de América del Sur (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región)

el obstáculo es principalmente que es una sociedad machista, que ahora hay mayor reconocimiento y que se han abierto hartas puertas, pero igual está marcado por la sociedad, por la sociedad está marcado, en el mismo hecho por ejemplo los sueldos es algo principal y eso nunca se ha podido cambiar, nunca (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

yo trabajé en el servicio de menores y también un hombre ganaba más que una mujer y por qué cuando hacíamos el mismo trabajo, teníamos el mismo título y estudiábamos a veces en la misma universidad entonces eso no puede ser. Entonces esa mentalidad machista que ha quedado (Cooperativa de Vivienda y Servicios Habitacionales, V Región)

Sí, sí, no, tiene que ver con, con, con temas de sexismo en Chile, por ejemplo. Yo creo que los países además que son... mal dicho, pero es verdad ¿cachai?, que estamos en vías de desarrollo, otros que les dicen tercermundistas, somos más machistas que países que está más desarrollados. Yo creo que hay mayores oportunidades para las mujeres en Europa, que las, que las oportunidades que hay en Chile. Eso por un lado, eso en global. Ahora, claro, si tú eso lo extrapolas a las empresas sociales, es lo mismo ¿cachai? (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Chile es una sociedad extremadamente machista y se identifica el trabajo femenino, las mujeres que trabajan en este país son en trabajos focalizados que se entiende son femeninos, la participación de la mujer en el mundo de las finanzas es bastante escaso, a pesar que en Chile cada 6 de cada 10 profesionales son mujeres (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región)

Ello representa un obstáculo visible y bastante crítico, con significativos avances en el último tiempo pero aún supone un importante desafío para acortar las desigualdades de género en el ámbito de la participación en organizaciones y empresas de la economía social.

yo creo que a cualquier mujer le pasa, pero aquí no es así, nosotros nos sentimos bien como personas y como mujeres porque las mujeres, bueno, hoy en día no pero antiguamente cumplíamos un rol secundario (Cooperativa de Trabajo, Maipú).

hace 10 años atrás no había ninguna mujer en temas ejecutivos y hoy día si lo hacemos, hoy día contamos con más mujeres, dos, tres, cuatro mujeres en temas ejecutivos y eso en una empresa como CAPEL, como agrícola para mi tiene un perfil de machista eso ha sido bastante importante para nosotros (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región).

Nosotros estamos en una comunidad que es altamente machista, por lo tanto, todo lo que sea llevar información o querer adquirir información, le es mucho más fácil adquirirla a un hombre que a una mujer, sobre todo en los organismos sociales de gobierno, como que no te pescan mucho como mujer, pero si va un hombre tiene más posibilidad, le abren más rápido la puerta que a una mujer (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región)

Asimismo, se ha naturalizado históricamente un rol femenino fundamentalmente doméstico -socialmente construido-, por lo que las mujeres deben preocuparse de las labores domésticas, del cuidado de los y las niñas y de las personas dependientes, de trabajar en muchos casos para mantener a sus familias (considerando la creciente participación de mujeres jefas de hogar), etc. por lo que la variable tiempo y disponibilidad resulta bastante crítica en la participación de las mujeres en la economía social. En este sentido,

el tema de la familia es fundamental, claro si en las condición de la familia, yo creo que es importante, cuando tienen hijos grandes, que tiene ahí no hay una dependencia importante y que se da un espacio para poder hacerlo, pero sí, pero yo no lo veo como que te pueda negar la posibilidad de hacerlo, creo que organizándose bien hoy día tienen bastantes herramientas como para poder hacerlo (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región).

Mira yo creo que principalmente en este caso con esta cooperativa, yo creo que se debe al tiempo de las personas, de las personas por un lado, porque la mayoría de las

mujeres que trabajaban o eran dueñas de casa, la que era dueña de casa tenía niños chicos entonces como que no se daban tampoco el tiempo para tomar el cargo , es que este cargo no es como la secretaria, que uno y después hay que hacer trámites, hay que ir a lugares a hablar con contadores, a los bancos lo que uno tiene que hacer en cuanto a las platas, pero por otro lado, o sea la gente le tiene mucho miedo hacerse cargo, le da miedo, entonces yo ayudo pero por allá. Pero tiene que gustarle a uno también el asunto y arriesgarse (Cooperativa de Vivienda, V Región)

Creo que en eso estamos en desigualdad de condición respecto a los hombres, que tenemos menor tiempo y mayor, y menor ehh, en ese caso también, menores ingresos para poder apoyar de repente una empresa, porque tú tienes que dedicarte a la casa y eso, ese trabajo no es remunerado, la crianza de los hijos tampoco. Entonces, no tienes tanto dinero como los hombres generan de repente en otros trabajos, para poder invertir en otro negocio (Cooperativa Campesina, X Región)

Lo mismo que te decía de las mujeres claro y que típico el hombre es el que siempre sale de la casa, es el que tiene trabajo fuera, la mujer siempre es la que está en la casa viendo a los niños, todas las cosas, yo creo que eso es como el factor principal, no porque los hombres tengan mayor o menor capacidad (Cooperativa Agrícola y de Transporte, IV Región)

Las, las mujeres que tenemos nosotros, por ejemplo, una tiene una niñita chica que todavía no entra a la escuela, entonces tiene que cuidarla. Y la otra como tiene el cargo de concejal no, no puede ejercer ningún cargo más (Cooperativa de pesca, X Región).

Son mujeres independientes económicamente, por lo tanto, tienen la libertad de poder tomar las decisiones que quieran o son mujeres que tienen tan bien organizadas sus familias, donde participa todo el núcleo familiar, en todas las acciones comunes, las domésticas, que ni implicaría deformar nada en su casa, o sea, si logra organizar todo de esa manera, no va a tener ningún conflicto de participación y está el otro lado que son mujeres independientes, que no está el marido en la casa, los hijos ya están grandes (Cooperativa Trabajo y Servicio, IV Región).

En esta misma lógica, enmarcada por una cultura patriarcal, se comprende la disparidad en el apoyo familiar que reciben las mujeres para organizarse y desarrollar actividades ligadas al trabajo fuera del ámbito doméstico. En este sentido, resulta clave el apoyo con el que las mujeres puedan contar por parte de sus parejas, y el si tienen o no hijos/as pequeños/as.

Bueno, en primer lugar la diferencia es que uno tiene que dedicar el 100% del tiempo a las cooperativas y las que no participan es porque no pueden, porque sus maridos, los hijos no les dan el espacio, quizás las familias para hacer eso, en mi caso personal yo tengo el apoyo de mi marido, mis hijos y yo en la casa no me veo mucho pero si

tengo el apoyo de ellos, pero entonces gracias a eso uno puede estar a disposición las 24 horas de su cooperativa (Cooperativa Agrícola y de Transporte, IV Región)

Pero, pasa por eso, porque no tienen apoyo en sus familias, en sus parejas y porque en incluso les dicen:- no, no puedes participar acá o allá. Pero, eh, pasa por eso (Cooperativa Campesina, X Región).

Yo creo que ahí está la valentía, porque cuando estás dispuesta a trabajar socialmente, a servir socialmente, sacrificas parte de tu familia. Yo creo que hay mujeres que no se atreven a salir del yugo. Yo he visto que hay mujeres que sencillamente son dominadas por sus maridos, entonces no van a poder participar, aunque tengan el interés y la capacidad, no van a participar, porque ya se acostumbraron a vivir bajo órdenes, de lo contrario se produce un conflicto familiar, ese es uno de los problemas más grandes que tenemos en nuestra sociedad, la mujer servil (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región)

Esto es como anécdota, por ejemplo yo conozco muchos casos de aquí de las mujeres, el principal problema de las mujeres son los hombres (risas), mira tú vez un matrimonio, se separan y la mujer florece (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

Asimismo, otro obstáculo importante dice relación con el ámbito educacional de las mujeres que participan en cooperativas, en tanto la mayoría son mujeres mayores de estratos medios y bajos con niveles educativos secundarios o incompletos, según se analiza más arriba en el perfil de las mujeres cooperativistas; lo cual se comprende por la evolución histórica de los procesos educativos (formales e informales) en el país en términos de cobertura, y debido a que las posibilidades de acceso a experiencias de capacitación para fortalecer el emprendimiento femenino han sido insuficientes. Sumado a ello, se presenta escasa formación y difusión del cooperativismo en general, lo que también ha implicado dificultades importantes en su desarrollo y fortalecimiento.

Pero en nuestra Cooperativa igual las mujeres que la componen, no han tenido todas las herramientas ni las posibilidades tampoco de, de, de poder especializarse creo yo en algo (Cooperativa Campesina, X Región)

Eso está pasando, no sé si tiene que ver con el, el, el querer generar emprendimiento. Que es lo que te decía yo, puta las personas que quieren generar emprendimiento son más hombres que mujeres o simplemente no le estamos dando cabida a las mujeres (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

e) Aportes de la participación femenina.

Al indagar sobre los aportes que las mujeres realizan al trabajo cooperativo, la apreciación común de las personas entrevistadas, sostiene que los principales aportes femeninos dicen relación con su capacidad de concentración en diversas tareas -incluida la organización doméstica-, lo que les otorga mayor motivación al trabajo y a los objetivos que persigue ese trabajo, mayor organización, proactividad, responsabilidad y compromiso, puntualidad, etc.

Nosotras tenemos doble función, somos multifacéticas nosotras y acá nosotros le llamamos el circo Chamorro, hacemos de todo. Yo creo que eso también es un factor favorable para la mujer, que nosotras somos multifacéticas, o sea nosotros podemos estar haciendo dos o tres cosas a la vez a diferencia de los varones (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

Yo creo que el aporte importante de la mujer, es la perseverancia, el hombre se aburre pronto cuando se trata de proyectar cosas, porque le gusta que las cosas sean más ágiles, la mujer cuando quiere un objetivo, va a buscar la fórmula (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región)

El concepto de responsabilidad que existe en la mujer, tiene un compromiso no digo que el hombre no lo tenga, pero tiene un compromiso con su casa, su familia y si en algo se compromete es su trabajo, ese es uno de los factores relevantes en general y esta capacidad de compatibilizar los errores (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región).

Son proactivas, son ordenadas, son entusiastas, súper preparadas, súper preparadas, más preparadas que los hombres muchas veces. Ehhm, y son profundamente organizadas, yo es una cuestión que admiro en general profundamente de todas las mujeres, el nivel de organización que tienen. Y además creo que son mucho más motivadas que uno ¿cachai?, cuando le dan ganas de hacer cosas, y yo siento que las mujeres empiezan el proyecto hay más probabilidades que lo terminen que si lo empiezan a hacer los hombres, los hombres son como más dispersos. Súper inteligentes, súper preparadas y con mucha disposición (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Bueno yo lo, por su responsabilidad, que es más, que los hombres. Siempre están más puntuales, siempre que: -hay que hacer esto, hacer lo otro (Cooperativa de pesca, X Región)

Más que nada es la participación de que las cosas funcionen sí, con todos los detalles, que las cosas funcionen, que las cosas se hagan y se cumplan, como en el orden sí (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Lo que creo sí, es que en el tema de después, de llevar la cooperativa ordenadamente, siempre va a ser mejor, siempre va a ser más fácil para una mujer, porque es más, más metódica y más, está como más, más despierta a, a todo, a los trámites que tiene que llevar. Creo que los hombres son más, más al lote en ese sentido (Cooperativa Campesina, X Región)

Y además, se coincide en que el fundamental aporte que desarrollan las mujeres en las cooperativas, tiende a ajustarse perfectamente con los “principios humanistas” de la economía social o solidaria, en tanto trabaja por el bien común y la dignidad de las personas que integran su organización. Ello se relacionaría al carisma y sensibilidad que la mujer aporta en las relaciones personales que se establecen en las cooperativas. La mujer aportaría con el “toque femenino”, al que se le atribuye cierta cercanía con su instinto maternal.

Mira, la mujer en general por lo menos yo me he dado cuenta en esta cooperativa, en general le pone el toque femenino a todo, el toque solidario, la gente siempre tira ideas de ayudar y salen muchas ideas de las mujeres (Cooperativa de Vivienda y Servicios Habitacionales, V Región)

Bueno, todos los que estamos en esta cuestión social queremos algo más que ganar plata po’, sino no estaríamos metidos en esta cuestión. Y yo creo que ellas tienen mucho más claro qué es eso otro más que quieren hacer. Lo tienen mucho más claro y trabajan más ¿cachai?, como en, en son de eso (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

En la organización del tiempo y todo eso, más visionaria, más social como en el lado de mamá y cosas así, a lo mejor se le daría realce a otras cosas, cosas en la parte social, afectiva a lo mejor, que te podría decir yo que de repente los hombres son muy secos, la mujer tiene tal vez mejor llegada (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Yo creo que la mujer como socio como directiva tiene mayor sensibilidad en ciertos temas, que son sociales, o sea la mujer siempre va a tener una mayor inquietud en darle un bienestar, calidad de vida a sus pares, sus socios, en temas de asegurar a lo mejor una mejor salud, aquí hay un fondo solidario para los jubilados que va a beneficio solidarizan con quienes tienen problemas económicos, que yo creo que el rol fundamental de la mujer es la sensibilidad en temas sociales de sus cooperados y más todavía cuando son de edad avanzada (Cooperativa Agrícola y Písquera, IV Región)

Y carisma, súper carismáticas todas, no conozco a ninguna presidenta de sindicato o una cosa así, que sea así como calladita, piola. Todas súper carismáticas, todas tienen muy buena personalidad ¿cachai?, entretenidas todas, bacán (...) Y ven cosas que, que no somos capaces de ver nosotros. Y eso viene de su experiencia, desde, desde ellas mismas. Son más intuitivas además, pasa eso, ellas cachan al vuelo, ven cuestiones de atrás que uno no ve (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

f) Acciones para fomentar la participación femenina en las cooperativas

En términos generales, las principales acciones para fomentar la participación femenina en las cooperativas se relacionan con el apoyo externo de instituciones públicas o privadas que promueven la igualdad de género, mediante capacitaciones en el área productiva y comercial, y disposiciones legales en proyectos de ley que proponen la proporcionalidad de la representación femenina en los cargos directivos de este tipo de organizaciones de la economía social.

Yo creo que la generación de lo que son las microempresas y todo eso, ha respaldado mucho el ámbito laboral de la mujer en Chile, de todas maneras ha sido un factor importante. Con respecto a participaciones exteriores, que motiven a la mujer, hay varios organismos que hoy día dan recursos, que ayudan a que las mujeres se constituyan en organizaciones, hay varios impulsos de participaciones con capital extranjero, que permiten desarrollar algunas temáticas, al respecto (Cooperativa de Trabajo y Servicios, IV Región).

Sí, se logra más. Capacitaciones, a las mujeres las capacitan harto ahora, estos años. Si aquí las mujeres han recibido capacitaciones más que los hombres (Cooperativa de pesca, X Región)

Pero ahora tenemos un proyecto que es del, del FIA, que es apoyado por el Ministerio de Economía, donde tenemos que hacer eso, tenemos que ver, crear o incorporar una metodología que nos permita, ehh, que, que, que ingresen o que las mujeres que están dentro de la Cooperativa, se fortalezcan más (Cooperativa Campesina, X Región)

Sí, bueno hay varias ONG que, que, como que promueven el tema de la mujer, el tema de la no violencia a la mujer que es un tema power también ¿cachai? (...) Acá en Chile existe el premio cooperativista, el premio a la mujer cooperativista del año, que es una discriminación positiva, yo siempre lo digo (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Y también dentro de las reformas de la ley están tratando de incursionar de que vayan una cierta cantidad de mujeres en todos los directorios de acuerdo al porcentaje de socios que pertenecen (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM)

Yo creo que cada vez son más conocidos, yo creo que el hecho de tener más presencia en temas de congreso, del tema de tener una Presidenta, yo creo que eso también ha impulsado a la mujer a tener ganas de participar más socialmente y con buenos resultados. Yo veo acá en el Valle principalmente mujeres emprendedoras, en temas de turismo, de artesanía, en temas de crianza de animales, cabras verdad, yo he visto la presencia de la mujer y creo no lo sé directamente, pero lo que yo creo y he visto, que hoy día el gobierno da más herramientas para que la mujer se acerque y tenga la posibilidad de acceder a ellas (Cooperativa de Trabajo y servicios, IV Región)

Pese a que existe una tendencia al consenso entre las posturas que asumen las mujeres y los hombres entrevistados respecto de las acciones que ha desarrollado la política pública en el incentivo de la participación femenina, existen también algunas miradas (fundamentalmente masculinas) que cuestionan las acciones afirmativas (más conocidas como “discriminación positiva”) en estos programas o proyectos dirigidos al desarrollo de las mujeres en el plano productivo y en la toma de decisiones de cargos de representación.

Sí el Estado lo ha estado haciendo, hace mucho tiempo a través de justamente el sistema de cuoteo que le encanta a Bachelet. Que en el fondo es de, de, paridad ¿cachai?, que yo lo encuentro que es pésimo, porque imaginemos, imaginemos que tenis, que no es así, pero imaginemos que tenis una lista con diez nombres, desde el mejor hasta el peor y tenis ocho hombres buenos, una mujer buena y el décimo es hombre de nuevo. Y terminas eligiendo a la mujer, porque es mujer ¿cachai?. Esa wea es terrible, es discriminador pa’ ellas ¿cachai?, y para los hombres también, pero pa’ ellas, es terrible (Cooperativa de Trabajo, Santiago).

sabes que a nosotros nos ha abierto varias puertas por ser solamente mujeres, nos destacan por ser mujeres, nos invitan por ser mujeres, o sea ha sido un privilegio ser una mujer (Cooperativa de Ahorro y Crédito, RM).

En relación a las iniciativas que las mismas organizaciones pueden generar para fomentar la participación femenina, destacan los esfuerzos de algunas cooperativas que han generado acciones que tiendan a apoyar el cuidado de los hijos e hijas para mayor tranquilidad de las mujeres madres, y por lo tanto, a resolver en gran medida el obstáculo del tiempo disponible.

y la otra parte por ejemplo las mamás que tienen bebés se les da todas las facilidades de dejar a sus bebés en salas cunas, tienen horarios especial (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

y es bien activa, pero eso lo ha permitido que otras mujeres que son pasivas, han asumido roles con ellas, ha ayudado, por ejemplo, yo te cuido a los niños (Cooperativa de Trabajo y Servicio, IV Región).

Iniciativas como estas además están en concordancia con la tendencia mundial hacia la socialización de los cuidados, y de algunas iniciativas tendientes a incorporar los cuidados dentro del trabajo cooperativo, como es el caso de lo que se está realizando de manera incipiente en cooperativas que participan de la Escuela Latinoamericana de mujeres cooperativistas¹⁷.

¹⁷ Para más detalles revisar el capítulo de los casos de estudio.

g) Identificación de acciones necesarias/ posibles líneas de acción para fomentar la participación femenina.

Respecto a las posibles acciones a realizar para fomentar la participación de las mujeres en las cooperativas, se contempla un importante desafío que dice relación con contrarrestar los efectos y consecuencias de la cultura machista chilena. Constituiría por lo tanto, un esfuerzo mancomunado en todos los aspectos de incidencia de la política pública en este ámbito. Es decir, consolidar y fortalecer las redes de apoyo en el ámbito público que le permitan a las mujeres compatibilizar y/o liberarse de los roles y labores que, por causa de los roles de género, deben desarrollar, enfatizando en la apertura y fortalecimiento de los canales de información hacia organizaciones y/o empresas cooperativas alejadas del centro administrativo (lo que supone una importante barrera en la centralización y burocratización de los procesos que deben desarrollar las cooperativas en y para su funcionamiento).

Yo creo que esa es la palabra, herramientas, más oportunidades, pero no obligatorias, sino libertad po'. No sé, incentivar quizás. Mayor cantidad de herramientas CORFO, específicas pa' mujeres. Como intentando generar emprendimiento, pero esa cuestión no va a llegar nunca, si es que no pasa esta cuestión que digo, que comentábamos antes, que las mujeres se la crean. Pero ¿cómo se la crean?, ¿De dónde viene esa cuestión? No creo que venga del aula, ahí viene de familia ¿cachai?. Entonces, hay una cuestión cultural, ¿cómo cambiamos culturalmente? No es esa, no es una solución fácil de, de lograr ¿cachai? (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

Básicamente lo que haría es lo que estamos haciendo ahora, en esto de que vengan personas, salgan a regiones también, la mayor cantidad de cooperativas se concentran en la región metropolitana y hay que descentralizar un poquito y que empiecen a ver que en este largo país está lleno de experiencias y de personas que a lo mejor podrían formar parte, somos una de las pocas cooperativas del norte chico, que en algún momento formamos la primera cooperativa del norte chico, lo que haría si tuviese la posibilidad de hacer es principalmente la comunicación de toda la información que hay (Cooperativa de Ahorro y Crédito, IV Región).

Tengo una triste experiencia con la participación de... nosotros somos personas, que en pleno respeto, a pesar de no ser una organización con fines de lucro, permanentemente estamos enviando información a nuestro Seremi de economía, de acá, pero no tenemos ninguna reciprocidad (Cooperativa de Trabajo y Servicios, IV Región)

Así he encontrado muchos otros casos, a ese nivel, se han creado muchas ONG's, muchos organismos de asesorías paralelos al Estado, como para dar estas indicaciones, pero yo creo que muchas de ellas no han asumido un compromiso real (Cooperativa de Trabajo y Servicios, IV Región).

En términos concretos, se propone continuar en la línea de mejorar las posibilidades de acceso y participación desde la propia cooperativa, mediante la organización del trabajo conforme al tiempo y disponibilidad que las mujeres podrían dedicar al trabajo productivo, y a las motivaciones propias de las mujeres con labores que se ajusten a sus deseos y destrezas.

Si hubiese más mujeres tal vez la viñita podría potenciar sus cosas autóctonas ahí como son comida, que mermeladas, hay mujeres que no necesariamente están en la cooperativa pero están insertas ahí, hay mujeres que bordan precioso en punto de cruz y hay tanto aporte que pueden hacer (Cooperativa Agrícola y de Transporte, IV Región).

yo creo que el tema es que hay un cambio cultural, yo creo que las mujeres trabajamos, somos mamás, esposas, casa, a veces se nos hace difícil pero se puede, se puede pero yo creo que nosotros, en mi caso una es profesional, ha tenido otras herramientas para basarse para poder estar donde está, pero a lo mejor la mamá que está en que si salgo y con quien dejo a mis hijos, creo que tenemos que partir dándole esa seguridad a la mujer que si se puede y darles las herramientas a lo mejor que su familia va a estar bien, estando ella aportando y fuera de la casa (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región)

Y particularmente desde la institucionalidad pública desde la perspectiva de la capacitación y las herramientas que el Estado puede ofrecer para incentivar la participación de las mujeres tanto a nivel de base como en cargos de representación y decisión.

Claro y así podrían aportar más a la cooperativa, porque muchos no se atreven a dirigir porque dicen que no pueden, les faltan conocimientos pero si se capacitaran más tendrían más herramientas como para poder participar, creo yo no sé es mi pensar en el sentido de lo que yo veo acá, por eso mucha veces la gente se queda (Cooperativa de Trabajo, Maipú)

Yo creo que acercarse a ellas a través de charlas, capacitaciones, pero a lo mejor más específico y puntual (Cooperativa Agrícola y Pisquera, IV Región).

La educación es lo principal, la capacitación a lo mejor capacitar a la mujer en ciertas cosas, becas de estudio a personas que no pueden y que a lo mejor tienen anhelo o tienen cualidades para alguna cosa, a lo mejor por intermedio del Estado ya por ser una beca pa una mujer de una cooperativa que estudio gastronomía, entonces o depende a lo que este inserto tu sector, una ayuda del Estado que estudie (Cooperativa Agrícola y de Transporte, IV Región)

Cabe destacar, que asociado a las dificultades que enfrentan las cooperativas en términos de género, también se reconocen importantes desafíos de reproducción generacional. Entre las propuestas que fue posible reconocer en las entrevistas realizadas, existe acuerdo en la

necesidad de difundir las bondades del modelo cooperativo en las nuevas generaciones y fomentar la participación de mujeres y hombres jóvenes para que éste se extinga.

Yo creo que uno tiene que focalizarse en otro público de mujeres tal vez, más jóvenes, que estén dispuestas como a, a, a conocer cosas nuevas, a trabajar en, en, en estas empresas que son de tipo social (...) Entonces yo creo que siempre va a ser bueno que ellas tengan mayores apoyos, mayores apoyos en cuanto al, al tema de, de subsidios y que se creen concursos especialmente para mujeres o para jóvenes que sean mujeres (Cooperativa Campesina, X Región).

Tu cooperativa en diez años no va a existir, porque se te van a haber muerto todos los socios. Se te van a haber muerto, las cooperativas tienen sesenta años, entraban cuando los viejos tenían veinte, si los viejos ahora tienen ochenta, se están muriendo, no hay más. Y no estás metiendo cabros jóvenes, que se quieren meter, ¿cachai? (Cooperativa de Trabajo, Santiago)

2. Participación de las Mujeres en Asociaciones Gremiales

Al igual que en el caso de las cooperativas, para representar la situación de las asociaciones gremiales, se entrevistaron Asociaciones Gremiales diferenciadas por rubro y por región. A continuación se presentan los principales hallazgos en relación a la participación de las mujeres en este tipo de organización.

a) Caracterización de la participación femenina en las asociaciones gremiales.

La apreciación de los entrevistados/as sobre la participación femenina en las asociaciones gremiales, tiende a coincidir –al igual que en el caso de las cooperativas- en que existiría mayor presencia de las mujeres en este tipo de organizaciones y asociaciones de la economía social, dado las características que suponen en sus propósitos y objetivos. Sin embargo, el rubro constituye una variable determinante para explicar la presencia y participación de las mujeres en las asociaciones gremiales.

Yo creo que, está claro que el rol de las mujeres en la economía de mercado es un tema... que las mujeres ganan menos, que el estado laboral de ellas es más precario, etc. Pero creo que las cooperativas sería un, por este nuevo cambio de filosofía de apoyo mutuo y de cooperativismo, visualizo que las mujeres podrían tener una mejor inserción en este tipo de economías sociales (A. G. de servicios profesionales, RM)

Ahí yo puedo decir que el área de la minería y la construcción encuentro que es favorable, porque el comercio no lo digo, porque siempre de por sí es como más mujeres empleadas es como la tónica: la vendedora, la agente de viajes, es como siempre mujer. En la agricultura también siempre ha utilizado siempre a la mujer, como a las temporeras, buenas las condiciones, pero encuentro a destacar que

estén integrando el sector de minería y construcción que antes no lo hacían lo encuentro bueno (A. G. comercio y turismo, IV Región)

La escasa participación de las mujeres en los gremios productivos, se explicaría fundamentalmente a partir de las características del trabajo y las labores propias de gremios integrados mayoritariamente por hombres; considerando asimismo, el interés y vocación por integrar agrupaciones de este tipo. En estos rubros masculinizados, se tendería a incorporar a las mujeres con labores más relacionadas a sus intereses y destrezas. Así, se observa la integración de mujeres a actividades complementarias (y más típicamente femeninas) a la actividad principal de la asociación, como es el caso de la cita que se presenta de una asociación gremial de pesca, donde la mayoría son varones, pero se han integrado mujeres que se dedican a la elaboración de indumentaria y vestimenta para la pesca.

Tengo el 80% que son hombres (A.G. pescadores artesanales, X Región)

Si, bastante más porque la mayoría que trabajan acá son hombres, hay mujeres como por ejemplo esta señora que ella es la dueña de su negocio y ella está, no tiene problemas y hay señoras que no les interesa mucho (A.G. comerciantes, V Región)

En eso han avanzado y lo otro que se han interesado también las mujeres muchísimo, es en el tema de, de hacer la confección de los implementos de pesca, como los buzos, hacer la, el tema de los salvavidas, camisetas para los pescadores, para que no se dañen tanto la salud en el mar, eh, han sido como las cosas que han hecho (A.G. Pescadores Artesanales, X Región)

Sin embargo, se hace necesario reconocer ciertos rubros donde las mujeres tienen una participación importante y significativa, como son las artesanas, cocineras, entre otras trabajadoras del área de la cultura y los servicios.

En cuanto a nuestra organización es 90% mujeres y 10% varones (A.G. servicios, RM)

Hombres tenemos como ocho, son poquitos. Sí como ocho, como ocho hombres, y el resto son puras mujeres (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región)

Bueno por el simple hecho de la carrera que estudiamos tampoco hubo, como te digo, el ingreso a la administración pública tampoco hay discriminación. Entonces el enfoque de género lo tenemos internalizado. Ni implícito ni explícito, es algo natural (A.G. servicios profesionales, RM)

Otro aspecto importante, dice relación con la reciente incorporación de las mujeres al área económica productiva. La cultura chilena con un fuerte machismo arraigado en todos los ámbitos de la vida social, ha intentado superar las barreras de acceso de las mujeres

mediante la asociatividad; sin embargo aún mantiene y reproduce ciertas relaciones de género asimétricas en el ámbito económico y productivo, lo que se presenta con mayor énfasis en zonas rurales con asociados más vulnerables y menos escolarizados, dificultando las posibilidades de desarrollo y consolidación de la participación femenina en los distintos gremios que se reconocen a lo largo del territorio nacional.

Porque las mujeres hace muy poco que se están desarrollando en el área económica y donde hay asociaciones gremiales, porque los hombres, o sea es por una cuestión que viene de siempre. Las mujeres se están insertando recién al campo laboral (A.G. servicios, RM)

Ehh, yo siento que hay una necesidad de, de, de la participación social en el medio en que uno se mueve, porque muchas veces, sobre todo aquí en Chiloé, hay un imperante, un machismo muy, muy grande, ¿ya? Entonces la mujer, no así de Puerto Montt para allá, que se ve mucho más, ehh, fácil de digerir, se puede decir, de ver como las mujeres se han ido desarrollando tan fácilmente. Aquí en Chiloé es mucho más, más distinto, o sea es distinto, porque ha sido un proceso más lento ¿ya? Las mujeres han... han pasado por otro proceso distinto al del continente (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región)

Asimismo, este aspecto también adopta una dimensión generacional, en donde algunos oficios han sido traspasados como una herencia familiar, condicionando con ello, las estrategias que tienden al fomento e incentivo de la participación femenina.

Y al ser fragmentado lógicamente, que la cultura, esto se ha ido traspasando, el trabajo se ha ido traspasando el trabajo desde el abuelo al padre y del padre a sus hijos (A.G. Pescadores Artesanales, X Región)

b) Perfil de las mujeres que participan.

Tomando en consideración el apartado anterior, donde se explicita una mayor participación de hombres que mujeres en las asociaciones gremiales, se tenderá a identificar el perfil de las y los participantes, en cuanto a características etarias, socioeconómicas, educacionales, entre otras, de dichas organizaciones en términos generales, lo que por cierto se estima bastante heterogéneo.

De acuerdo al nivel socioeconómico de socios y socias de estas asociaciones, es posible estimar que esta variable está profundamente relacionada al rubro en el que se desempeña la organización. Así, se podría establecer que en el rubro de la pesca artesanal existe mayor presencia de población empobrecida. En el comercio, en tanto, la participación es mucho más diversa presentando importantes grados de desigualdad entre los socios y socias que conforman la asociación. En el rubro de la actividad relacionada al turismo y la cultura en Chiloé, por las características sociodemográficas de sus asociados y asociadas, se reconoce por su parte, un nivel socioeconómico medio y medio bajo.

Mira tenemos... la verdad que es bien heterogéneo, porque tenemos... hay un gran porcentaje, diría yo, por sobre el 50%, de mujeres que son con emprendimientos sociales, que han partido desde el municipio, desde el SERNAM, y que, pero que han logrado instalar su negocio. Nosotras las hemos ayudado para que ya entren con SERCOTEC, con otros fondos un poquito más grandes... han ido creciendo, y hoy día son micro empresas, pero todavía en un nivel de subsistencia. Hay un 30% que somos mujeres con empresas, que vivimos de nuestra empresa, y que tenemos un estado un poco superior, que te permite, vestirse también con tu empresa, o sea, vivir de ella y vivir bien. Y hay un 20%, si no es menos, tal vez sea menos, que está en un estado superior, que son ya una empresa un poquito más grande (A.G. industria, RM)

Si ponemos de una regla del uno al siete, hoy día actualmente como está la situación de la pesca artesanal, diría que están casi en un nivel de pobreza. Ahora si tú me preguntas por qué. Es porque vendemos mal los productos, porque no somos personas ahorrativas, porque no obedecemos a una jerarquía y tampoco obedecemos a un patrón, y vivimos solamente el día a día (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Tenemos de todo, aquí el tema de la desigualdad se da de forma violenta, aquí hay socios que tienen mucha plata, mucha plata, hay socios que trabajan para pagar la olla en el día y eso se da acá (A.G. comerciantes, V Región).

Yo lo describiría como de, como se dice aquí en Chile, de la media [risas], de la media como no acomodada, sino que de la media esforzada. Que todos por trabajo uno tiene su casa, algunos tienen un vehículo, ehh, hay otras personas que no sé po', a lo mejor, ehh. Por ejemplo las personas que tienen cabañas, a lo mejor tienen una, una historia diferente, no sé po'. Pero son personas de nivel socioeconómico muy parecido (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región)

Es distinta al general que está dentro del rubro, porque en general las mujeres que están dentro del rubro entraron muchas por necesidad económica, porque necesitaban recursos para subsistir (A.G. servicios, RM)

Al observar la variable edad o grupo etario, es posible reconocer una mayor heterogeneidad. Sin embargo, continúa existiendo una mayoritaria participación de personas que superan los cuarenta años.

Y éste, este proyecto era crear una asociación gremial que reuniera varios, ehh, grupos de etarios de personas. Porque a ver, hay gente joven, hay gente mayor, hay gente de todo tipo y además de distintas actividades, porque no es sólo una actividad. Se quiere sí, ehh, llevarlo un poco a la, a la cosa más turística y cultural (...) Yo creo que estamos entre, a ver, hay jóvenes no sé po', de veintisiete años, hasta mayores de sesenta y cinco, una cosa así, con un promedio de cuarenta años (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región)

Bueno, bueno como ésta es una organización bastante, de bastante trayectoria, hoy días las estadísticas mías me dicen que mi organización está por sobre los cuarenta y cuatro años (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Un 80% superamos los 40. Y muchas inclusive superamos los 50, y hay un porcentaje todavía que está sobre los 60. Que, ahí sí que yo creo que hallo como un 20% que supera los 60 años. Que son mujeres que vienen con el emprendimiento, que lo empezaron después de los 50. Entonces como lo empezaron después de los 50, se les abrió el mundo, y hoy día a los 60, 60 y algo, están vigentes po, y están con su negocio. Y es un facilitador porque ya no tienen guaguas que criar (A.G. industria, RM)

Respecto del nivel de escolaridad alcanzado por los socios y socias, se reconoce que pese a una creciente diversidad de situaciones educacionales, esta variable estaría directamente relacionada con el rubro en el cual se desarrolla la asociación gremial. En este sentido, la asociación gremial de pescadores artesanales por ejemplo, reconoce un bajo nivel de escolaridad producto de las necesidades de “trabajar la mar” desde niños, en cambio, en las asociaciones de servicios profesionales se reconoce que justamente la posesión de un título profesional supone una barrera de ingreso a la asociación. En otros rubros se puede encontrar una mayor heterogeneidad en los niveles educativos.

Eh, claro, si. El mismo caso, como son asociaciones gremiales de colegios profesionales, ya son personas, mujeres que tuvieron las mismas oportunidades que los hombres (A.G. de servicios profesionales, RM)

Ehh, de muy baja capacitación, porque aquí, en las labores del mar no necesita capacitación, esa cosa, como te decía anteriormente eso se va traspasando de cultura en cultura, de familia en familia (...) Cuando se arma el tema este de la comercialización, se necesitaban más horas de trabajo en el mar. Y para eso, necesitaban, ehh, que los pudieran ser apoyados por un tripulante, y al no tener tripulantes, y era muy baja la población, sacaron a sus hijos de diez años, los sacaron de las escuelas. Por lo tanto hoy día, nuestra, nuestro segmento de pescadores, la gran mayoría no pasó del segundo preparatoria (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Hay de todo, hay de todo. Hay gente con harto conocimiento y hay gente que. Tenemos incluso un socio que es discapacitado visualmente él, don Manuel, y él es vendedor de la feria, él es uno de los mayores también (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región).

c) Participación en cargos de decisión.

En cuanto a la participación en cargos de representación y dirección, donde se enmarcan las instancias de toma de decisiones, se reconoce una escasa presencia de mujeres en estos espacios a diferencia de los niveles de base, debido a la naturaleza del cargo en términos normativos y sus respectivas demandas de tiempo y dedicación; a ello se suma además, el carácter machista de la cultura chilena que si bien ha ido resolviendo los problemas de género a lo largo del tiempo, aún resultan insuficientes.

En las cooperativas y asociaciones gremiales no habría ningún tipo de diferencia entre hombres y mujeres, en las empresas los casos están claros, y en el sector público tampoco, las leyes son iguales para los dos, o sea no hay diferencia ni en el ingreso, en el ingreso a la administración pública no hay diferencia alguna, y en los sueldos, al estar por escalas, por escalafón, tampoco hay diferencias entre hombres y mujeres. De los directivos hacia arriba, como en todos lados, ahí se empiezan a ver las diferencias (A. G. servicios profesionales, RM)

Primero, porque el cargo de Presidente es ingrato entonces ni hombres ni mujeres les va a gustar mucho (A.G. comerciantes, V Región)

La mujer es como la secretaria o la directora adjunta o la pro secretaria pero el que tiene el cargo es el varón de años o joven, pero varón. Entonces siento que eso lo tienen todavía, sigue siendo mucho, no sé porque siendo que las mujeres son mucho más ordenada, mucho más estructurada (A.G. comercio y turismo, IV Región)

Ello, pese a que en términos normativos no existiría impedimento o discriminación hacia las mujeres según la percepción de las personas entrevistadas. Las mujeres, en este sentido, son consideradas como un elemento importante dentro de las asociaciones gremiales por el aporte que le entregan a la organización. De este modo, la presencia o ausencia de mujeres en estos cargos no se considera algo deliberado o derivado de la discriminación de género, sino más bien algo “circunstancial” dado en gran medida, según el rubro de desempeño de cada asociación.

No, yo creo que no, yo creo que no, es que si tuviéramos una socia que fuera directora y tuviera características sería Presidenta, estoy seguro de eso y no tendríamos ningún problema porque yo conozco en otros gremios los H.H.M., que son hostales y restaurantes y hay dos directoras ahí y es que tienen empuje y es que la características están no es cuestión de género (A.G. comerciantes, V Región)

Sí, sí, hasta el período pasado tuve, tuve una niña joven que se interesó en, en participar como, como dirigente (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Pese a que aún resulta insuficiente, cabe destacar que se reconoce una creciente participación de las mujeres en los niveles directivos durante el último tiempo, lo que se relacionaría con las transformaciones culturales del país en el plano de las relaciones de género en las últimas décadas, pero que aún es insuficiente respecto de los estereotipos que se han formado socialmente alrededor del rol femenino en el ámbito laboral y productivo.

Claro, es lo que te comente, no existe el término gerenta en la empresa. Esa siempre un gerente y uno lo asocia a un hombre. Un hombre de género, un hombre de especie. Y hay especialización, por ejemplo, la gente de los jardines infantiles la mayoría son mujeres, como hay una desconfianza de que un hombre cuide a un infante. Otra cosa importante que uno puede, o extraña si te das cuenta, es que las mujeres se atienden con ginecólogos, no se atienden con ginecólogas... será un tema de confianza. Un hombre no va a ir a una uróloga, sino que a un urólogo si tiene problemas en la parte reproductiva. Entonces son los estereotipos, también, posiblemente pueden empezar a marcar algo de estas cosas (A.G. servicios profesionales, RM)

Una reunión de la CONAPYME y en reuniones de la confederación, cada vez hay más mujeres y Don Rafael tiene un sitio preferencial para ellas, porque él entiende el tema, él lo tiene muy claro, allá no se necesita decir con 47% que un 40% por ley sean mujeres no, acá son porque llegan solitas y son hartas y bien activas y ellas son dirigentes nacionales, o sea tienen un bagaje otra trayectoria. En estas reuniones (A.G. comerciantes, V Región)

Pero en cargos de gremios, de sindicatos, de asociaciones, de sindicato es más equitativo por lo que he visto, pero de los gremios antiguos como los que te nombraba: la cámara chilena de la construcción, la SOINCO, no (A.G. comercio y turismo, IV Región).

d) Barreras y obstaculizadores a la participación femenina.

La principal barrera u obstáculo en el fomento de la participación femenina en las empresas de la economía social en general, y por lo tanto, también en las asociaciones gremiales, dice relación con una tradición patriarcal arraigada en la cultura chilena, bajo la cual existiría mayor predominancia masculina en desmedro de las mujeres. En este sentido, históricamente se ha naturalizado el rol de la mujer, construido socialmente, posicionándola como un pilar de la organización doméstica, y en el cuidado de los niños, niñas y personas mayores. En este sentido, hasta hace poco tiempo atrás no habrían existido modelos o referentes de mujeres dirigentes.

El ver una mujer dirigente, no sé po', yo que, yo que tengo uso de razón, era como mal visto, oye qué va a decir esa mujeres. Como éramos, como éramos un Estado machista, porque ahora la cosa se ha ido diluyendo, oye no po', si las mujer sirve para puro el cahuín, que esto y que esto otro y la pelea (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Lo que se da es que son pocas porque generalmente participan en las labores del hogar, cosas así, mi señora podría ser socia acá pero no le interesa porque tiene tantas cosas que hacer ella allá, le digo que paseo que hay no se lo pierde de paso es de la tercera edad y quizás eso se dé en parte acá, puede ser, yo buscando alguna, pero no veo yo francamente por qué son pocas acá. Es que dentro del mercado como que el marido la lleva (A.G. comerciantes, V Región).

Yo creo que es cultural, los mismos hombres cuando tiran esas tallas machistas cuando estamos en el mismo directorio “ay tan jovencita, tan buenamoza, en vez de estar pasándolo bien esta con los viejos.” Y esos comentarios para mí son totalmente desubicados, me cargan, pero responden a gente que piensa así, que soy una cabra chica metida en tema de grandes y más encima soy mujer porque a la hora que fuese un cabro dirían “oh el cabro empeñoso, mira que es motivado, mira...” porque así son, “ay con quién dejo al niño, ay lo sacrifica,” esa es la lógica (A.G. comercio y turismo, RM)

Los hijos están al cuidado de la madre, sobretodo nuestras generaciones que las familias son diferentes a generaciones anteriores y siempre los hijos se quedan al cuidado de las madres. Entonces claro, yo estoy separado y podría ir a reunión, pero la mamá de mi hija no podría porque tendría que ir a buscar a mi hija al jardín o donde la mamá, o ir a sacar a la señora que te está cuidando al hijo. Ese es un tema importante para las mujeres, el tema de los horarios y el rol que le ha dado la sociedad en el tema del cuidado de los hijos (A.G. servicios profesionales, RM)

La cultura chilena, entonces, es fundamental para entender los obstáculos y barreras de la participación femenina, en tanto deviene en problemas concretos para las mujeres. Como se señala más arriba, esta cultura ha construido un rol femenino fundamentalmente doméstico, por lo que las mujeres deben preocuparse de las labores domésticas, del cuidado de otras personas, etc. por lo que la variable tiempo resulta bastante crítica en la participación de las mujeres en asociaciones gremiales. Así, sobran ejemplos de mujeres que señalan no participar por falta de tiempo, de otras que han dejado de participar por el mismo motivo, o que participan pero no asumen cargos de decisión por la imposibilidad de dedicar más horas a la organización.

Que no es que nosotras nos cueste más, porque somos mujeres, y que nos cruje menos, y por eso nuestras empresas se demoran tanto en crecer. Tienen que entender que las formas en que hacemos nosotros las cosas, la gran carga cultural que tenemos, hace que efectivamente nos demoremos más (A.G. industria, RM)

En este periodo, no, se cambió, está más lejos ya de nuestra organización, así que dijo que le faltaba el tiempo y no, no podía participar (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Yo creo que lo más antiguo de que el hombre, antes ahora no, no más trabajaba; la mujer estaba en la casa, cuidaba a los hijos, la familia y todo ese tema. Claro el hombre iba a la calle y tenía tiempo para estas cuestiones (A.G comercio y turismo, IV Región)

Si, como ya lo comentamos, de la misma forma que influye en la participación. Claro, si no tienes el apoyo familiar para poder tomar un cargo directivo, que te absorbe más tiempo, yo lo veo también desde mi caso, si yo no tuviera el apoyo de mi familia para participar muchas veces, para tratar de llegar muchas veces, tampoco lo podría hacer (A.G. servicios profesionales, RM)

En cambio en las mujeres, salir del trabajo e ir inmediatamente a cumplir el rol que se supone que tú debieras cumplir en tu casa como dueña de casa, porque seguimos haciendo los dos roles. Entonces, yo creo que por eso las mujeres se ven limitadas para participar en asociaciones gremiales. Es una cuestión de horarios (A.G. servicio, RM)

Entre las posturas que asumen hombres y mujeres respecto de los avances que en el último tiempo se han desarrollado desde la institucionalidad para fomentar la participación femenina, existe cierta disparidad en la reflexión, pero ciertamente también existe consenso en que esta temática reviste un desafío importante para acortar las desigualdades de género en el acceso y participación de las mujeres en organizaciones y asociaciones gremiales: por un lado, los hombres entrevistados señalan que los esfuerzos en este ámbito deben dirigirse al empoderamiento de las propias mujeres para incentivar y motivar su participación; mientras las mujeres consultadas apuntan a la generación de espacios y disposiciones normativas que revistan un acceso mayoritario de las mujeres a los cargos de representación y dirigenciales. En este sentido, llama la atención que al igual que en las cooperativas (y también en las empresas B como se verá más adelante), los hombres –aunque no todos, por cierto- se muestran muy contrarios a las acciones afirmativas a favor de las mujeres como una crítica a la discriminación positiva.

Hoy día estamos en el siglo XXI, no hay obstáculos, ahora lo único que se necesita se tengan las ganas ahora no sé donde se pueden conseguir las ganas, si para tener las ganas hay que estudiar, no sé (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Bueno en realidad Chile todavía no avanza mucho en eso, las normativas tenemos que ver que no son muy, ehh, alentadoras para el lado femenino, en varias cosas, o sea, no, no sólo en eso. Pero hasta el momento a nosotros no nos ha, ehh, no nos ha sido en desmedro, menos mal, ojalá que en el futuro no sea eso (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región).

No, eso sale en forma natural, no tenemos mecanismos, pero es que yo le voy a ser franco yo no estoy de acuerdo en esos mecanismos que digan la mitad de las mujeres del senado tiene que, no la mujer que tiene capacidad v a ser nadie le va a poner

ninguna barrera para que no sea, pero de ahí a darle facilidades extraordinarias es discriminar contra el hombre (A.G. comerciantes, V Región).

e) Aportes de la participación femenina.

Al indagar sobre los aportes que las mujeres realizan en las asociaciones gremiales, la apreciación común de las personas entrevistadas, sostiene que éstos dicen relación con las características que se le atribuyen a la población femenina.

Se naturaliza, por lo tanto, su posición y aporte social al atribuirle características asociadas al género femenino, según las cuales las mujeres tenderían a desarrollar un trabajo mucho más prolijo, sistemático, organizado y responsable (tanto en términos sociales como económicos), a la vez que aportaría en “humanizar” el trabajo con actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales dentro de la asociación, con mayor empatía, solidaridad y sensibilidad, conjugando su rol laboral y doméstico.

Es que son más, son más dedicadas po', son más dedicadas y son más como, la mujer tiene, nació seguramente con el génesis o en algún momento le introdujeron el génesis, no sé po' cómo decir, por decirte una estupidez. Son dedicativas, son ahorrativas, buscan, buscan ehh, buscan como la, cómo decírtelo, como la oferta (...) En eso, las mujeres de nuestra organización, no hay, no hay como ganarle ahí. Yo creo que eso debería vivirse también en las otras organizaciones es lo mismo. No he visto mujeres yo que sean tira, que sean tirar para abajo la organización (...) Bueno la mujer siempre se, de por sí, no sé, da la impresión de que por génesis ha sido una persona cooperadora, que le ha interesado la organización, le ha interesado mantenerla, mantener también el orden. Ha impulsado también a los pescadores que nos proyectemos, que, que estudiemos, que nos capacitemos. Porque la mujer es más creíble que, que nosotros los varones po'. Hoy día se ha visto el estado de corrupción que hay, pero la mujer es menos corrupta en una organización que un, que un varón (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Tareas que se les encomienda las cumplen de buenas formas y de mejor forma, no de mejor calidad, sino que más rápido, más eficiente que los hombres que cuesta un poco que hay que estarlos presionando para que cumplan los plazos. Esa es la experiencia que he tenido (A.G. servicios profesionales, RM)

Veo que tienen más capacidad que nosotros por el rol que desempeñan como mujer, empresarias, dirigentes, ellas más encima tienen ese rol de ser dueñas de casa (A.G. comerciantes, V Región).

Yo encuentro que es como que la mujer tiene una visión más global, de repente de las cosas como viene de la casa ahora, además del trabajo es más global siempre más fraternal, más al dialogo y porque de repente los hombres tienen otro trato y a veces no cae bien. Estoy hablando en general, pero yo creo que ese es el aporte y

tener esa visión es mixto tanto del laboral como también de la familia. Entonces de repente como que hay más comprensión como una empatía diferente, no digo que la del hombre sea peor o mejor solo digo que es diferente (A.G. comercio y turismo, IV Región)

Entonces está el apoyo, está el tratamiento en la mirada más psicológica, un apoyo fraternal, o sea todo, todo lo que se da entre nosotras, que no podemos desligarnos los unos de los otros, o sea eso no va (A.G industria, RM)

No sólo la parte técnica, nosotras le ponemos la parte lúdica, la parte maternal, la parte social a la institución ¿me entendí?, nosotros aportamos en esa parte también (A.G. servicios, RM)

En este sentido, se asume que mujeres y hombres tienden a ser un complemento necesario para dotar a la organización de elementos eficientes y exitosos.

Los hombres tienen, la parte masculina, siento más que los hombres, siento que es como muy duro, como muy, muy estructural, la mujer es como mucho más, en ese aspecto, tiene mucha más capacidad de, de ver más amplio (...) Que la mujer, lo que aporta el lado femenino. Bueno la parte femenina siempre va a aportar la cosa más organizativa, porque siempre se ve que por ejemplo en grupos de puros varones es todo muy llevado a la lógica. Cuando ingresa un grupo de mujeres a donde hay un grupo de hombres siempre va a beneficiarse, ehh, la, la parte de la organización. Porque yo siento que las mujeres aportamos en eso, de ser mucho más organizadas, ser mucho más capaces también de la reunión, más agradable, que sea, siempre estamos pensando que sea ojalá con un, con convivencia, no todo que sea trabajo, trabajo, trabajo (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región).

f) Acciones para fomentar la participación femenina en las Asociaciones Gremiales

Las estrategias para fomentar la participación femenina, reconocibles en el discurso de mujeres y hombres entrevistados, pueden agruparse en dos aspectos, por un lado desde la reglamentación que rige a las asociaciones gremiales tanto interna (mediante estatutos) como externamente (mediante leyes) y por otro, desde las actividades prácticas que desarrollan las diversas asociaciones.

En este sentido, desde el plano de la reglamentación vigente, se estima que la posibilidad de acceso a la asociación y/o a sus cargos de representación dirigencial reviste ciertas discrepancias entre los/as entrevistados/as, respecto de la igualdad de género que allí se promueve. En este sentido, se reconoce cierto incremento en la preocupación por eliminar las barreras de género, pero aún continuarían siendo insuficientes. Asimismo, dichas iniciativas de ayuda a las mujeres se observarían en el sector estatal, aunque éstas son catalogadas de “asistencialistas”.

No, yo creo que está bien, porque es libre. Los requisitos son dos años de estar inscrita en la cámara como socio, patente y para todos es lo mismo, no se hace ninguna diferencia entre mujer u hombre, incluso nosotros hacemos el llamado especialmente a las que son socias y que participen y todo el tema y no (A.G. comercio y turismo, IV Región)

En los estatutos nuestros no se da que por ser mujer tengan ciertas prioridades eso no se da, eso tiene que ser la mujer que es capaz y no tiene ninguna traba para entrar (A.G. comerciantes, V Región).

Por supuesto, hoy día han sido modificados los estatutos, por lo tanto hay mayor integración de mujeres en las organizaciones. No es necesario que las mujeres hagan una organización solamente de mujeres, hoy día estamos, hoy día estamos viviendo un proceso en las organizaciones de integridad, global. Eso es lo que yo he visto (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Posiblemente no se esté dando. Muchas veces las normativas facilitan más el tema hacia los hombres que hacia las mujeres. El mismo hecho de que las normativas sobre los planes de isapres, de todo el tema de preexistencia, siempre la normativa va en desmedro de muchas veces las mujeres (A.G. servicios profesionales, RM).

Y últimamente, estos últimos cuatro años, eh, el género ha avanzado con herramientas que ha puesto el estado, pero que son de asistencialismo, para mejorar la calidad de vida de sus familias, en el tema de, de entregarles unos carros adaptados, eh. ¿Cómo puedo decir la palabra técnica? Esto, en el tema de salud medioambiental, para que puedan vender los productos en las caletas, como también poder levantar algún centro que, que les permita al municipio colocarse y nosotros los abastecemos de los productos del mar (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Sin embargo, al igual que en las cooperativas y en las empresas B (que se verá posteriormente) no se observa un cuestionamiento a las desigualdades estructurales que impiden un uso equitativo de dicha igualdad de oportunidades (la de los estatutos por ejemplo), impidiendo que la igualdad formal se traduzca en igualdad real. En este sentido, los problemas estructurales asociados a las disponibilidades que presentan las mujeres, a propósito de los roles sociales y culturales que en ellas recaen, no han sido abordados con profundidad desde la normativa vigente ni de acciones de apoyo desde la institucionalidad: se reclama entonces, la difusión de la propia normativa al respecto y la disposición horaria de los organismos públicos de apoyo; así como por la contención en términos de demandas sociales de sus asociados, por ejemplo en términos previsionales.

Y cuando hablamos de la accesibilidad, ahí nos preocupa que hayan políticas públicas que beneficien que las mujeres tengan la libertad de escoger, tengan la libertad de poder ir a SERCOTEC a cualquier hora, y no solamente en la hora en que encontraron que el niño está en la escuela, porque... por ejemplo cuando los niños

van a los colegios públicos, los horarios del kinder, del pre-kinder son súper cortitos, entonces a la 1 los niños están desocupados. Imposible que tú alcances a hacer la cantidad de trámites, o ir de compras –de compras me refiero a materiales y todo lo demás-, tenís que andar corriendo como loca todo el día. Eso es tremendamente agotador (A.G. industria, RM)

Nada, no nos basamos en eso. Desconozco lo que están exigiendo ahora como normativa vigente, bien honestamente entonces si es que hay debería difundirla más (A.G. comercio y turismo, IV Región)

Ahora, igual esa ley quizás la debieron reformar en el tiempo, la ley que decía que todos los peluqueros debían pertenecer a la caja de empleados particulares (...) Es decir que en ese tiempo sí se preocupaban de las previsiones, y habían otras normativas que se han ido cambiando en el tiempo, que son por ejemplo, los horarios (A.G servicios, RM)

En el plano de las actividades prácticas, las principales estrategias para fomentar la participación, dicen relación con acciones que incentivan el desarrollo de capacidades y habilidades sociales a partir de capacitaciones en liderazgo femenino, pero además de capacidades y habilidades técnicas y tecnológicas a partir de capacitaciones para el desarrollo y manejo de las TIC's. Cabe señalar, que este tipo de actividades tendería a ser desarrollado en asociaciones con mayor presencia de mujeres.

No, o sea que yo la vea no, yo que siempre estoy metida en casi todo me llamo la atención que la Municipalidad normalmente ponen pendones pasacalle y ellos dicen, incluso por Facebook (usan hartos esa herramienta) empezaron los cursos de dirigentes sociales si eres mujer joven y como que siempre empiezan con eso que si eres mujer, joven participa dan mucho énfasis si eres mujer o joven que eso también es importante. Eso yo lo he visto, pero de otra institución no lo he visto (A.G. comercio y turismo, IV Región)

Eso y bueno, luego participamos de una, una, pequeño cursillos, por ejemplo de, para líderes mujeres, para fortalecer a otras personas, en fin hicimos pequeños cursitos así que nos fueron dando (...) Yo creo, lo que más se repetía, casi como somos, la mayoría somos gente mayor, ehh, no teníamos conocimiento mucho en computación. Entonces había mucha necesidad de querer tener un taller de computación. También estaba en gran medida el taller de inglés y también fortalecer más la cosa de los negocios. (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región).

Cuando lo hacen para nuestro rubro, lo hacen a través de cursos de peluquería como para las dueñas de casa, para que puedan desarrollarse económicamente, entonces nosotros lo vemos desde el punto de vista educativo, que socialmente no nos gusta que hagan ese tipo de cosas porque desmerece nuestra profesión; en ese sentido, en la parte social; nosotros lo vemos en la peluquería en el sentido de

perfeccionamiento, de estudio, de estar constantemente aprendiendo, entonces la parte de economía social, no sé si la frase es como que no va mucho... no sé si me entiendes lo que quiero decir (A.G. servicios, RM)

g) Identificación de acciones necesarias/ posibles líneas de acción para fomentar la participación femenina.

Respecto a las posibles acciones a realizar para fomentar la participación de las mujeres en las asociaciones gremiales, se contempla un importante desafío que dice relación con contrarrestar los efectos y consecuencias de la cultura patriarcal chilena. En este sentido, se considera el intento por reducir las barreras de acceso a los conocimientos y al desarrollo de habilidades ya sea en términos de género como generacionales, así como las barreras culturales asociadas al rol doméstico que históricamente se le ha atribuido a las mujeres.

Por ello, existe un importante consenso en la necesidad de demandar instancias de capacitación, fomento y comercialización al Estado o a los organismos que puedan apoyar el fomento de la participación femenina tanto a nivel de base como en cargos de representación y decisión.

Una de las falencias del Estado es que no ha entregado, no ha entregado aporte como para capacitar a las mujeres (...) Pero para eso hay que colocar una línea, que el Estado ponga líneas y... incentive a la mujer a capacitarse, para que vengan grandes liderazgos en, en el género (...) Primero que se pongan más recursos con los que tiene que ver, cómo se llama con el SERCOTEC o el SENCE, ¿son los que hacen capacitaciones? Ahí, ahí debería hincarle el gobierno, debería hincarle el diente. Colocar y hacer participar a, a las organizaciones, con una gran difusión, integral masiva en los medios de prensa, no solamente que lo hagan de forma local, por una radio o que lo hagan en una reunión. No se tiene que hacer en forma masiva: Se van a abrir cursos, van a capacitar en, en diferentes áreas a mujeres (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Sí, sí y yo creo que igual aparte de, de potenciarla, yo creo que igual es importante tener, ehh, más capacitaciones, ehh, como dirigentas, como participantes de cualquier tipo de agrupación, asociación, de lo que sea, para poder entender de que es lo que se trata, porque no es sólo ir reunirse, y, y ir participar, por participar y hacer número. Sino que realmente tener un espacio donde una tenga un lugar de, de desahogo, ya sea, social, ehh, no sé po' económico, no sé. (A.G. gremios ligados al turismo y la cultura, X Región).

Está también el tema generacional que también va cambiando, si el mundo va cambiando tan rápidamente, yo estoy incluso tratando de capacitarme en el tema de la tecnología (A.G. comerciantes, V Región).

eso es lo otro: líneas de proyecto. Porque, por ejemplo cuando estuvimos con el nodo tecnológico, pucha estábamos happy happy, porque el nodo no sólo trabajó con el mundo del área textil, sino que nosotros hicimos capacitación para el mundo del artesanado y servicios. Fueron sólo capacitaciones, pero que permiten las redes, permite que estén viniendo, la conversación, etcétera. Y además, esto para el mundo del área textil, que como te digo, llevó hasta a un viaje, entonces era así como, “oh qué maravilla, esto es lo que yo espero de un gremio: servicio”. Pero cuando no hay plata, no hay servicio. Y cuesta que el Estado entienda que aunque los proyectos no sean todo así, las luces y, los fuegos y centellas que se esperan, siempre dejan algo. Aunque sea una capacitación sencilla... (A.G. industria, RM).

A su vez, se reconoce asimismo la necesidad de exigir redes de apoyo amplias que logren armonizar la relación trabajo y familia, que por sus características culturales ha resultado en desmedro de la participación femenina en el ámbito laboral y productivo.

Por eso que los tiempos de las mujeres son distintos. Hay que acondicionarse. Pero por sobre todo tiene que haber más ayuda de parte del Estado en el sentido de cuidado de los hijos, en el sentido del cuidado de los adultos mayores, o de todo aquello de lo que nos hacemos cargo (A. G. industria, RM).

Y en este caso, la oportunidad real es la red de apoyo que tienen que tener, la red de apoyo para poder cumplir y sobre todo en términos de asociaciones gremiales o de instituciones que funcionan fuera de horario de trabajo normal estas redes de apoyo para que las mujeres también se puedan insertar (...) la solución sería foemntar estas redes de apoyo que permitan solventar la crianza de los hijos (A.G. servicios profesionales, RM)

Por otra parte, resultan importante destacar además, los esfuerzos que las propias asociaciones puedan realizar para motivar la participación femenina ya sea a nivel de base como en cargos directivos y de representación. Estas propuestas surgen, curiosamente, desde los entrevistados varones, quienes reconocen los sesgos de la cultura “machista” en la que están insertos; y por ello, en algunos casos, aparecería una reflexión que tiende a responsabilizar a las propias mujeres de su baja participación, asociando ésta a la falta de motivación e interés personales que reconocerían en las mujeres.

Ehh, incentivarlas a que ellas también pueden así como nosotros hemos comenzado sin saber nada, ellas también pueden, y darle, y darle, y darle oportunidades, porque hoy día me doy, hoy día nos estamos dando cuenta que muchas mujeres están ocupando hartos cargos, antes no se veía esta cosa en las organizaciones (A.G. Pescadores Artesanales, X Región).

Mire en las asociaciones gremiales yo no veo modo que, yo hablo de punto de vista del mercado, veo el tema en el mercado y en Santiago se está haciendo y se está incentivando ya sea no dándoles privilegios sino que destacando las cualidades que

ellas tienen, porque a ellas les gusta mucho cuando Don Rafael destaca lo que ellas han hecho, luego una nueva de Los Dominicos que son artesanas y él les da cierta preferencia, nombrándolas y lo que hicieron y para que se den a conocer y eso se está a menos en la confederación se está haciendo (A.G. comerciantes, V Región).

3. Participación de las Mujeres en Empresas B

En el caso de las Empresas B, se entrevistó a representantes de dos empresas: una del área de la Innovación y Tecnología Aplicada, con mayor presencia masculina, y otra dedicada a la administración de fondos de inversión en capital humano, concretamente educación, la cual por el contrario es altamente feminizada. A continuación se presentan los principales resultados:

a) Caracterización de la participación femenina

Tal como se señaló, las dos empresas entrevistadas son muy distintas en cuanto a la dotación de personal por sexo. En un caso se trata de una empresa con una mayor proporción de trabajadores varones y en el otro de una empresa con un personal más feminizado. Cabe señalar, que en el caso de la empresa con mayor porcentaje de hombres, la persona entrevistada reconoce que esta situación se ha ido modificando con el tiempo, habiendo cada vez más mujeres, aunque aún no llegan a una proporción igualitaria.

Mira, yo llegué hace dos años y no había mujeres (...) Al menos en el piso donde yo trabajo, ninguna. Hoy día hay una, dos, tres, cuatro, cinco, hoy día hay cinco y se nota la diferencia (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En ambos casos, las personas entrevistadas atribuyen la feminización/masculinización de su personal a las áreas o rubros específicos de sus empresas. En el caso de la empresa con mayor presencia masculina esto se atribuye a que el área ingenieril y de las ciencias exactas ha sido históricamente más masculina, y por ende, al buscar profesionales con experiencia en el área, llegan espontáneamente más varones. En el caso de la segunda empresa, la mayor cantidad de profesionales son asistentes sociales, carrera que está altamente feminizada. Esto da cuenta que en las empresas B, al igual que en las empresas de mercado, está aun fuertemente presente la segregación horizontal por género.

La proporción hombre y mujeres, a ver uff... cuatro, cinco, siete mujeres, el resto hombres, veintitrés veintidós (...) Se nota porque, claro lo que pasa es que la empresa, los cargos ingenieriles son gente con mucha experiencia y hace algunos años era muy raro ver a una mujer estudiando este tipo de carreras cachai (Empresa B, Innovación y Tecnología)

El perfil nuestro, de las chicas que van a la universidad que trabajan con los estudiantes en Chile, son trabajadoras sociales y en los otros países también, o sea, nuestra plana más baja o los que están en contacto, son todas mujeres. En la plana gerencial en Chile, bueno, yo soy mujer, en México también es mujer, el gerente general, en Colombia y en Perú, son hombres, ahí nos vamos mitad y mitad. Yo diría que en general en los cargos administrativos estamos bien repartidos, pero los accionistas son en la mayoría hombres (Empresa B, Inversión Social)

Sin embargo, en ambos casos también se ve esta segregación por género como algo estratégico, ya que sería una forma de aprovechar de mejor manera las potencialidades propias de hombres y mujeres en beneficio de la empresa. Así, los hombres se prefieren para las labores que implican esfuerzo físico o bien para temas financieros, mientras que las mujeres se prefieren en las labores asociadas a las relaciones interpersonales y atención de clientes.

Si me preguntas, creo que esa decisión sí fue operacional, de cara a los estudiantes y de cara a la relación con la institución, lo hacemos mejor las mujeres que los hombres. En el tema administrativo financiero, creo que puede ser que haya más hombres, por un tema de carrera y el tema de los números, te fijai, por la sensibilidad y todo eso, yo creo que es más de mujeres y eso sí creo que ha sido una decisión más estratégica (Empresa B, Inversión Social)

Debe ser porque el terreno que yo me refiero es mucho de cargar equipos, el proyecto en que estamos trabajando hoy día toda la empresa, mucho cargar equipo en camionetas, bajarlo, mucha tierra, mucho no sé, me imagino (...) bueno en ese punto igual, por ejemplo en el retail o en las inmobiliarias o todas, son las mujeres las que van a terreno, cuando hay que vender algo ocupan a las mujeres, así como cuando hay que descargar maquinaria ocupan a los hombres, es súper en ese sentido parejo (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Luego, en relación a la apreciación que tienen las personas entrevistadas sobre la participación de las mujeres en las empresas B, la opinión es que en éstas predomina la presencia masculina. Esta situación estaría determinada por el hecho de que muchas empresas B son emprendimientos y/o empresas innovadoras, y quienes se atreven a arriesgarse a estos nuevos tipos de negocios son principalmente varones.

La empresa B, la apreciación que yo tengo, es que en los emprendimientos son más impulsados por hombres que por mujeres, son más emprendedores, son más atrevidos, las mujeres como que, cómo dejo todo atrás si tengo hijos, nos da más miedo emprender, esta es una visión súper personal. Conociendo a los demás, me he dado cuenta que son hombres que dejaron de lado su pega de escritorio en una gran empresa, para hacer su propio proyecto, porque tienen más agallas que nosotros, en ese sentido (Empresa B, Inversión Social)

b) Perfil de las mujeres que participan

En relación al perfil de las personas que trabajan en las empresas B, en el caso de las dos empresas entrevistadas se trata de personal joven, con un promedio de aproximadamente 35 años. También se trata de personas con espíritu innovador, que buscaban un trabajo “distinto” y con un interés especial por generar impacto social con su labor profesional.

El perfil básico que tienen casi toda la gente de aquí es que: gente muy jugada, muy apasionada y que quiere innovar y que quiere estar metido en este mundo de la innovación que no sabís si va a funcionar, de repente tenís tiempos malos, tiempos buenos pero siempre con ganas de soñar de emprender, de crear, gente con otro tipo de capacidades cachai, no solamente que hayan sacado la carrera de ingeniería en química, sino que tienen que tener este bichito de la innovación metido. Y términos de edad en general son un equipo muy joven, muy joven, yo te digo entre veintisiete o veintiséis incluso a treinta y cinco debe ser el promedio, hay algunos que se escapan, el Alfredo, el gerente general, el gerente del laboratorio, que tampoco se debe escapar por mucho pero es un equipo joven, muchos de treinta y uno, treinta y dos años, mucho, mucho, mucho. Y para abajo también tenemos ingenieros recién titulados, veinticuatro, veinticinco, niñas recién tituladas, veinticinco, veintiséis (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En relación al perfil específico de las mujeres, se observaron diferencias en las dos empresas entrevistadas. En el caso de la empresa con mayor presencia masculina, todas las mujeres que trabajan en ella no tienen hijos/as. Este hecho muestra una coincidencia con lo que suele ocurrir en las empresas de mercado con las mujeres que eligen trabajar en sectores masculinizados, que es el retraso de la maternidad para dar prioridad exclusiva a la carrera profesional.

No me voy a creer pero ninguna es mamá, ninguna tiene hijos. Las mujeres que trabajan deben ser, a ver... veintiséis, casadas sin hijos, veinticinco soltera, veintinueve soltera, veintinueve soltera, treinta y dos soltera, treinta y dos conviviendo. Ninguna tiene hijos (...) Entonces nos hemos pasado por esos procesos de pos natal, de pre natal (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En el caso de la otra empresa, la que cuenta con mayor presencia femenina, la mayoría de las mujeres sí tienen hijos/as, lo que, como se verá más adelante, tiene como correlato un fuerte énfasis de la empresa por facilitar la compatibilización entre la vida familiar y laboral.

c) Participación en cargos de decisión

En relación a la participación femenina en los cargos de decisión, las realidades de las dos empresas B estudiadas son bastante distintas. En el caso de la empresa con mayor presencia masculina, y correspondiente a un área también más masculina, se observa que los altos

cargos gerenciales son ocupados principalmente por varones. La presencia femenina aparece en las gerencias de proyectos, pero no en la gerencia general ni en el área financiera. En el caso del Directorio, la presencia también es predominantemente masculina.

Hay un fundador dueño y CO, que es el Alfredo, después un gerente general, Jorge, gerente comercial, Juan Carlos, gerente de proyectos, y ahí ya hay cargo de, de mujeres dentro de esos cargos. En la gerencia digamos (...) Sí, hay gerentes de proyectos, hay mujeres. Y claro, atrás hay un directorio que funciona, de hecho acaba de ser como cambiado y lo están volviendo a reformar hace poco, de hecho todavía no sesiona por primera vez el nuevo directorio, donde son... ¿cuántas son? Ocho personas, y hay dos o tres mujeres (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En el caso de la empresa más feminizada, todos los cargos gerenciales son ocupados por mujeres. En este punto, hay que destacar un elemento que resalta como una buena práctica a favor del ascenso de mujeres a cargos de decisión. Según lo que relata la Gerenta General, dentro de la empresa se prefiere dar la posibilidad de ascender al personal interno (en este caso principalmente mujeres) más que contratar a alguien externo aunque pudiera contar con mejores competencias. En este caso, la entrevistada reconoce que ella no contaba con determinadas competencias necesarias para el cargo de gerenta general, pero que sin embargo la empresa prefirió capacitarla antes de buscar a un/a profesional afuera. Esto da cuenta de un compromiso real por apoyar las carreras de los trabajadores y trabajadoras, y por fomentar la promoción femenina a cargos de decisión.

Aquí totalmente, posibilidades de ascender hay, de hecho yo acabo de ascender y pasó así antes también, el equipo antes estaba formado por una gerente general, por una directora comercial y una directora de operaciones y no se buscó por fuera, aquí se dio la posibilidad de crecer a nosotros mismas y de hecho me están apoyando en todas las partes que no conozco, que es la financiera, me están capacitando por ahí, para que yo quedara a cargo, porque yo no tenía la capacidad, probablemente, pero se buscó capacitarme, en vez de buscar a otra persona (Empresa B, Inversión Social)

d) Barreras y obstaculizadores a la participación femenina

Frente a la consulta acerca de cuáles son las barreras y los obstaculizadores para una mayor participación femenina en las empresas B en general y en los cargos de decisión en particular, las opiniones varían entre las dos personas entrevistadas. Al igual que lo que se ha observado en las otras entrevistas y en las encuestas, parece ser que los hombres destacan las barreras de orden más abstracto, como por ejemplo, la cultura, mientras que las mujeres refieren obstáculos más concretos, como lo son las responsabilidades familiares. Así, en el caso del entrevistado varón y de una empresa con predominio masculino, se identifica como la causa principal a la cultura chilena, la cual se caracterizaría por ser machista y conservadora.

Cultura, básicamente... Chile es una sociedad muy machista, muy ultraconservadora y son todos indicadores que cuando uno lo hace visible son cosas tan simples como esta, o sea los cargos gerenciales, hombres en cargos gerenciales solamente representa una sociedad machista, conservadora, que ha sido incapaz de evolucionar, igual es entendible, somos un país muy nuevo, ha sido incapaz de evolucionar como otros en Europa, o Estados Unidos, Australia, Asia, cada vez hay ejecutivas más importantes (...) Exactamente, pero en el mundo de los negocios por ejemplo, estamos hablando de empresas, si tú te fijai en el mundo de los empresarios todos los grandes empresarios en Chile son todos hombres y quienes representan a sus empresas son todos hombres, o sea los gerentes de estos grandes grupos económicos son todos hombres. Entonces en las noticias salen todos hombres, en los diarios con todos hombres y uno relaciona al final el tema de empresa negocio (...) Pero yo me imagino que ahí es una cosa intrínseca de la sociedad chilena. (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En esta misma línea, el entrevistado refiere que existiría una cierta reproducción de la masculinización en los cargos de decisión que dificultaría el ingreso de las mujeres a estas esferas, así, por el hecho de haber más hombres gerentes en general, las empresas prefieren poner en sus gerencias a otros varones, asumiendo que una mujer podría no ser tratada como una par, lo que podría traer desventajas para la empresa. En este sentido, haría falta empresas que se arriesguen a romper con ese “status quo” masculino.

Me imagino que yo dueño de una empresa y tengo que contratar a un gerente general para mi empresa, voy a contratar con la visión de que se pueda interrelacionar con sus pares de las otras empresas y yo veo que mis pares son todos hombres, voy a llevar a un hombre. Miro lo que te estoy diciendo po, hasta yo creo que lo haría solamente para estar, y no arriesgar la imagen, no arriesgar nada, hay que cambiarlo po, eso es lo que hay que cambiar cachai, pero yo creo que va por ahí, nadie quiere arriesgar, nadie quiere tomar la iniciativa de ver qué pasa si ponemos a una mujer cachai (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Tal como se adelantó, en el caso de la entrevistada mujer, ella releva como principal barrera para la participación de las mujeres en los cargos de decisión, la poca flexibilidad que presentan la mayoría de las empresas para que las mujeres puedan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar. A juicio de la entrevistada, existe un error generalizado al querer que las personas separemos nuestros roles familiares de los laborales, cuando lo que en realidad necesitamos es poder integrarlos y equilibrarlos.

En este sentido, destaca la necesidad de contar con flexibilidad horaria como principal herramienta para fomentar el ascenso de las mujeres, pero la flexibilidad no entendida como trabajar menos, sino que como una forma diferente de trabajar.

Yo creo que el tema más importante, para mi gusto, por el cual las mujeres no aspiran a estos cargos de decisión y todo, especialmente si hablamos de flexibilidad

de horario, porque la mujer siempre va a privilegiar a la familia antes que el trabajo y la única manera de poder seguir creciendo profesionalmente, es que voy a tener que mezclar mi vida personal con mi vida laboral, no separarla, yo creo que se ha entendido mal, se entendió mal de que yo me desconecto y me voy a mi casa y me quedo con mis hijos, si yo no logro mezclarlo bien, no voy a poder nunca aspirar a un cargo gerencial, entonces yo creo que esa tiene que ser la motivación y el espíritu, mezclarlo bien, que no se vea mal, precisamente esto que yo te cuento, yo voy a seguir trabajando desde mi casa, no estoy pidiendo trabajar medio día, estoy pidiendo trabajar distinto y darle un incentivo a eso, creo que es lo que necesitamos, porque a veces se mal entiende que las mujeres quieren trabajar medio día y en todo caso, las mujeres somos mucho más eficientes trabajando medio día, yo te aseguro que hago mi pega acá y yo en la tarde podría estar jugando con mi hijo y da lo mismo, porque la pega ya la hice y la hice acá. Soy yo la que tengo la disposición para conectarme y para no desconectarme del todo, pero tampoco me desconecto de mi familia. Es eso, es para los dos lados (Empresa B, Inversión Social)

e) Aportes de la participación femenina

En relación a cuáles son los aportes de las mujeres en las empresas, lo primero que hay que destacar es que tanto la entrevistada como el entrevistado reconocen a mujeres y hombres como diferentes. Diferentes no en términos de capacidades, pero sí en la forma de hacer las cosas. Aunque ambos destacan que hombres y mujeres pueden lograr los mismos resultados laborales.

Yo creo cada día la mujer demuestra que tiene las mismas capacidades otras, son otras, pero el resultado que puede obtener es el mismo, pero de otra forma. Así el hombre y las mujeres son iguales, no, no son iguales eso está claro y actúan de forma distinta, pero el resultado, o cómo llegar al resultado con caminos distintos, pero muchas veces el de la mujer es mejor que del hombre, en toma de decisiones qué se yo (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Y en este ser diferentes radica el que hombres y mujeres aporten también miradas diferentes dentro de una organización o empresa. Se asume que las mujeres tienen una forma distinta de ver y de hacer las cosas, y que además “humanizan” los ambientes de trabajo, mejorando la comunicación interna y fomentando las relaciones más respetuosas.

Sí, totalmente, aparte del tema organizacional, estructural propio de la empresa, en términos como de ambiente laboral, tienen otra percepción, otra forma de entender las cosas, entre puros hombres somos todos más brutos, más... entonces se forma otra cosa, hablan... uno mismo tienen que hablar de otra manera, tenís que desarrollar otras habilidades, con la mujer uno se relaciona de otra forma, con más respeto... (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Por otro lado, se reconocen en las mujeres ciertas habilidades que tienen directa relación con la extensión del trabajo reproductivo y de administración del hogar, así las mujeres serían mejores organizadoras y tendrían una mirada más integral de la organización. Asimismo, también existirían ciertas habilidades más masculinas, asociadas al cálculo y la racionalidad.

La visión que yo creo que tiene una mujer, en administrar, por qué yo creo que es femenina, porque en general somos las que administramos las casas. A mí me ha tocado administrar gente y recursos y en los dos casos, es lo que uno hace en su casa, porque en general la mujer es la que administra los recursos, porque es la que va al supermercado, si tienes una persona que es la nana, lo ves tú, los horarios de tus hijos, los colegios, mujeres que tienen familia y mujeres solas también, porque en general, creo que esa visión es más femenina que masculina, por eso creo también que los hombres se lanzan solos, porque se les olvida que está esta otra parte. Yo creo que eso es un aporte, porque tienes la mirada global de cómo te afecta el recurso, en administrarlo bien, con el personal. Esa misión yo creo que es más femenina que masculina. Los hombres son más fríos y sirven mucho, yo cuando tengo que pedir consejos, se los pido a un hombre para cortar, para sacar a alguien, para cambiarlo por otro... esa decisión más fría, es generalmente más masculina, pero creo que es más fácil para nosotras aprender eso, que para un hombre aprender la visión de administradora, de tratar que esté bien integrado lo laboral con lo familiar, creo que eso es más femenino que masculino, por eso somos aporte. Yo sí puedo aprender la parte financiera, sí puedo aprender a cortar, lo otro creo que no se aprende, es más del género (Empresa B, Inversión Social)

Lo anterior da cuenta que si bien en las empresas B estudiadas existe una visión bastante progresista en cuanto al rol de las mujeres en los cargos de decisión al interior de las empresas, aún siguen persistiendo fuertemente algunos estereotipos de género.

f) Acciones para fomentar la participación femenina en la empresa

Las posturas de las dos personas entrevistadas en relación a la existencia de políticas de Igualdad de Género o de Iniciativas para fomentar la participación femenina en la empresa son bastante distintas.

En el caso del entrevistado hombre, se observa una cierta indiferencia respecto a este tipo de iniciativas bajo la idea de que no son necesarias, insistiendo en el hecho de que dentro de la empresa la temática de género “no es tema”, y valorizando esto como algo positivo.

Así por ejemplo, frente a hecho de que haya más trabajadores hombres, la explicación es que postulan más hombres, sin ir más allá, sin preguntarse el por qué postulan más hombres y si como empresa podrían hacer algo al respecto.

Yo de repente reviso el correo institucional y el noventa y nueve como nueve de las postulaciones de la gente que quiere trabajar son hombres, entonces yo me imagino que por eso hay más hombres que mujeres, solamente por eso, pero no sé la verdad si hay una política de igualdad o de decir: bueno proporciones, son veintiocho hombres, hay que contratar mujeres. No tengo idea, se ha dado no más así (Empresa B, Innovación y Tecnología)

D: Yo realmente creo que está bien, no sé... como que no me cuestiono el que no hayan más mujeres. Si hubiesen más mujeres que hombres, no me cuestionaría: oye faltan hombres. Creo que por lo menos en la empresa, y aquí donde yo trabajo, es como natural, tocó que hayan más mujeres porque tienen las capacidades y porque en los puestos que se estaba buscando postularon mejores mujeres que hombres, así de sencillo cachai. Como que no me complico mucho y no me pregunto así como... sí a nivel país y a nivel como no sé, de economía, de política, yo me lo pregunto y me lo cuestiono y digo: hay un problema acá, hay algo que hacer acá. En esta empresa, creo que no, no hay un tema con eso, entonces pueden llegar mañana diez mujeres y ser más mujeres que hombres y no va a haber ningún drama (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Sí se destaca el hecho de que no existe discriminación hacia las mujeres en edad fértil a la hora de contratarlas, y que de hecho todas las mujeres de la empresa se encuentran en ese período de la vida. Sin embargo, un dato importante a este respecto es que dentro de la empresa aún no se han enfrentado nunca a una situación de pre y post natal, o a una licencia por maternidad (ninguna de sus empleadas tiene hijos/as), de modo que esta postura no discriminatoria aún no se ve enfrentada a una situación real que la tensiona.

Bueno y si tú te fijai, yo creo la mayoría de estas cabras están veintinueve, treinta y uno, en la época po. Pero esta empresa no tiene ningún problema en contratarla (...) No, o sea no solamente no ha sido tema, por lo menos dentro de la empresa y dentro de las conversaciones que puedo tener yo con la gente de más arriba, sino que ni siquiera se les pasa por la cabeza al momento de contratar, ese tema, no creo. Por cómo se trabaja en esta empresa, no creo que pase por la cabeza de nadie, así como: oye esta tiene treinta, está en plena época, va a quedar embarazada de aquí a un... (Empresa B, Innovación y Tecnología)

Un punto a destacar, y en el cual coinciden las dos empresas B estudiadas, es la importancia que se le da a la familia. En el caso de la empresa con mayor dotación masculina y aun sin haber mujeres que son madres, se reconocen facilidades respecto a temas familiares, lo cual es sumamente positivo pues da cuenta que la empresa reconoce que la familia no es “un asunto de mujeres”. Se destaca también el caso de un empleado que es padre viudo y al cual incluso se le ha flexibilizado su horario laboral para que pueda compatibilizar su trabajo con sus responsabilidades parentales. Pero nuevamente, cabe la pregunta de si estas prácticas de apoyo y flexibilidad serían las mismas sino se tratara sólo de un caso excepcional.

Yo entiendo y sé, bueno nosotros, la visión de los dueños, del Alfredo y de la gente que maneja la empresa es como: la familia es una cuestión súper importante. Para ellos, y lo hacen ver también a todos nosotros y nos dan todas las facilidades y como la... es un tema, la vida familiar y si tú necesitas irte con no sé po... Hay para la familia todo tipo de facilidades. Es como un tema súper importante, desde arriba hasta abajo (...) Te pongo un ejemplo, acá hay, el diseñador gráfico de la empresa, él tiene dos hijitos chicos, trece y una niñita de nueve, pero ha sido papá soltero porque su esposa falleció muy joven (...) Y él se le dan todas, todas, todas. De hecho trabaja en la mañana, trabaja de nueve a dos, dos y media, y de ahí se va a buscar los niños al colegio, se va a su casa y trabaja desde su casa. Y él necesita un día ir a reunión de apoderados y va a la reunión de apoderados, necesita... porque el también no solamente tiene que ir a buscarlos al colegio sino él tiene un paseo, un día y es importante para él estar presente (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En el caso de la segunda empresa, si bien no existe una política de igualdad de género escrita y formalizada, sí se reconocen acciones deliberadas a favor de la incorporación y permanencia de las mujeres en la empresa. La primera de estas acciones es la elección de mujeres para el área operacional (por parte de una Subdirectora mujer).

No hay una política escrita, o sea, yo creo que esto se dio naturalmente y se dio así con el cambio de administración, podríamos decir, que se dio el año 2012, coincidió con que la gerente cuando llegó, cuando contrató ella a la subdirectora de operaciones y la subdirectora de operaciones, eligió mujeres, en conversación, por supuesto, con Inc. Que en la matriz está el gerente general, que es el dueño, está el gerente de finanzas que es hombre y la gerente de operaciones es mujer, desde arriba entonces, del área operacional, tuvo cara de mujer (Empresa B, Inversión Social)

Luego, de destaca como un atributo importante de la empresa el de la flexibilidad laboral, de hecho, la entrevistada señaló que pese a estar muy satisfecha en su anterior trabajo ella decidió venirse a su actual empresa sólo por la flexibilidad horaria que se le ofrecía, lo que le permitiría compatibilizar de mejor manera su trabajo con su familia.

En este sentido, destaca el hecho de que la empresa permita que sus trabajadores/as trabajen media jornada de manera presencial en la oficina y media hornada desde sus hogares, aprovechando las TICs para facilitar el trabajo a distancia. Si bien estas facilidades para compatibilizar vida laboral y familiar no son exclusivas para las mujeres, sin duda son un aliciente para que las mujeres elijan ingresar y permanecer en la empresa, y para que puedan ascender al interior de ella.

Totalmente flexible, las tres gerentes tenemos hijos, es más, yo tuve un embarazo súper complicado, tuve que estar en reposo y yo seguí trabajando desde mi casa, fueron ellas a reuniones conmigo a mí casa. Si yo tuviera que decir en una palabra, qué es lo que más agradezco de esta institución, es la flexibilidad, con las mujeres

totalmente y esto es para todos, hombres y mujeres. La antigua gerente también tuvo un embarazo complicado y lo mismo. Yo trabajo acá hasta las dos de la tarde y después trabajo desde mi casa, yo me conecto por Skype con la matriz desde mi casa (Empresa B, Inversión Social)

g) Identificación de acciones necesarias/posibles líneas de acción para fomentar la participación femenina

Finalmente, al consultar a las personas entrevistadas acerca de cuáles serían posibles acciones para fomentar la participación femenina en la economía social, y en especial en los cargos de decisión, nuevamente las respuestas difieren entre el entrevistado y la entrevistada.

En el caso del entrevistado de la empresa con mayor presencia de varones, se observa un rechazo a las acciones afirmativas, argumentando que la obligatoriedad no es la forma de lograr la mayor presencia de mujeres. La solución a la desigualdad de género en este sentido, pasaría porque las mujeres tuvieran oportunidad de demostrar sus capacidades. En este sentido, hay una fuerte impronta del discurso pro igualdad de oportunidades, pero sin hacerse cargo de las desigualdades históricas y estructurales.

Yo no sé si el camino es legislar, así como: mira hoy día, como sistema B, hoy día es importante que esto del mundo laboral no sé, en la empresa tiene que haber mínimo veinte por ciento de mujeres. No sé si es el camino como la obligación de hacer que... yo creo que tiene que ser enfocado a que la mujer pueda demostrar sus capacidades y que uno se dé cuenta solo de que vale y que tiene las mismas capacidades del hombre y que puede obtener los mismos resultados que el hombre. Siempre he pensado que el camino, cuando dicen: no vamos a hacer una ley para que las mujeres tengan... es como que nos están obligando, entonces al final tampoco es de corazón, tampoco eso... o sea ya, yo te voy a contratar, pero igual te estoy contratando porque la ley me dice que te tengo que contratar, no porque yo quiero. Entonces al final es lo mismo, solamente que para la foto es distinto po, voy a sacar la foto de la empresa y hay mujeres, pero en el fondo yo no te quería contratar, o a lo mejor sí, pero supongamos que no (Empresa B, Innovación y Tecnología)

En el caso de la entrevistada, ella opina que la única forma en que de verdad se logrará una mayor participación de las mujeres en la economía social y en los cargos de decisión, es a través de lograr un mezcla equilibrada entre la vida familiar y la vida laboral, lo que pasa principalmente por la flexibilidad laboral.

Yo creo que lo que hay que hacer, es precisamente mezclar y ver que uno tiene que vivir el día a día laboral y familiar en conjunto, para que sirva para los dos lados, eso tiene que ver en los horarios, en los sueldos, en la jornada, que la jornada pueda ser flexible y que se entienda esa flexibilidad para los dos lados (Empresa B, Inversión Social)

Esto pasa por un cambio en la forma de entender el trabajo, donde el trabajo deje de ser sólo lo que se hace en la oficina, que se puede trabajar desde el hogar, y que se puede ser madre/padre y trabajador/a al mismo tiempo.

Lo importante de esto, en general, es lo que te decía, de entender que no porque una mujer tenga flexibilidad de horario o trabaje desde su casa, va a trabajar menos, o sea, aquí en esta empresa se ha comprobado que es al revés, que hemos sido mucho más comprometidas, las personas a las que se les ha dado la posibilidad de flexibilizar sus horarios. Si a mí me dicen que debo estar hasta las 6 de la tarde y voy a estar con la cara larga porque no voy a estar con mi hijo, probablemente lo voy a hacer mucha más mal...Yo creo que seríamos mujeres mucho más felices, entendiendo que necesitamos flexibilidad, por lo tanto, podríamos aspirar a cargos mejores (Empresa B, Inversión Social)

Asimismo, la entrevistada se muestra favorable a las acciones afirmativas a favor de las mujeres. De hecho señala que en el caso de que se presentase la posibilidad de generar una legislación específica para la inversión social y/o las empresas B, sería una buena idea incorporar en dicha ley cuotas por sexo y/o la flexibilidad laboral. En este sentido, señala que de alguna manera las organizaciones y empresas de la economía social tienen la responsabilidad de ser la avanzada en esta y otras temáticas, por lo que incorporar elementos orientados a la igualdad de género en una eventual legislación les permitiría dar el ejemplo al resto de las empresas.

Sí. Si es que hay una oportunidad de que las empresas B tengan una legislación distinta, un incentivo distinto, esto mismo de la inversión que te digo yo, no existe una regulación como de esta inversión social, que es la que tenemos nosotros. Si estuviera regulada sería mucho más fácil. Ahora, una exigencia que incluyera a la mujer dentro de los cargos directivos o con flexibilidad, sería además fantástico, o sea, aprovechar que en esa pasada, se legislara respecto a eso, también. Que se partiera, a lo mejor, en la empresa B con esta flexibilidad, para que el resto se dé cuenta (...) exactamente, entonces, si es que fuera regulado y fuera planteado desde este tipo de empresa, para que el resto de los empresarios se contagien, sería fantástico, o sea, yo creo que es la oportunidad para hacerlo, porque no creo que cambie la legislación, a nivel general (Empresa B, Inversión Social)

4. Participación de las Mujeres en el Comercio Justo

Si bien las organizaciones de Comercio Justo no fueron incluidas en principio dentro de esta investigación, de igual manera se decidió incorporar una entrevista con el fin de conocer cuál es la situación de la participación de las mujeres en ellas. De este modo, a continuación se presenta una breve presentación de qué es el Comercio Justo y el rol de las mujeres en este tipo de organización.

El Comercio Justo es una forma alternativa de comercio basada en el diálogo, la transparencia y el respeto, que busca mayor equidad en el comercio internacional. Contribuye al desarrollo sostenible a través de ofrecer mejores condiciones comerciales, y asegurar los derechos de productores y trabajadores más vulnerables especialmente en el Sur.

El Comercio Justo es una iniciativa para crear canales comerciales innovadores, dentro de los cuales la relación entre las partes se orienta al logro del desarrollo sustentable y sostenible de la oferta. Se orienta hacia el desarrollo integral, con sustentabilidad económica, social y ambiental, respetando la idiosincrasia de los pueblos, sus culturas, sus tradiciones y los derechos humanos básicos.

La filosofía del Comercio Justo es que la mejor ayuda de los países desarrollados a los países en vías de desarrollo es el establecimiento de relaciones comerciales éticas y respetuosas, con crecimiento sostenible de las naciones y de los individuos. Más que por las entidades oficiales o estatales, el Comercio Justo es impulsado y practicado por millones de personas solidarias en diversas partes del mundo.

En la actualidad existen acreditaciones que avalan las prácticas de Comercio Justo de las organizaciones. Si bien el hacer y practicar el Comercio Justo no implica necesariamente estar acreditado, para acceder a algunos mercados es necesario contar con alguna de estas acreditaciones. Las certificaciones de Comercio Justo conforme a un sistema de acreditación internacionalmente reconocido permiten la fácil identificación de productos/productores y ayudan a orientar su venta hacia los canales de distribución habilitados para Comercio Justo. Hay diferentes certificaciones internacionales y cada mercado puede exigir a sus proveedores alguna certificación específica. Para el caso de Chile, existen tres tipos de acreditaciones, las cuales son reconocidas internacionalmente: *Fairtrade*, *Fair for life* y *WFTO*.

Independientemente de la certificación, existen 10 estándares que deben seguir las Organizaciones de Comercio Justo en su rutina de trabajo diaria y asegurando además mediante el monitoreo constante el cumplimiento de los mismos. Estos estándares son:

1. Creación de oportunidades para productores con desventajas económicas. La reducción de la pobreza a través del comercio es una parte fundamental de sus objetivos. La organización apoya a los pequeños productores, sean negocios familiares, independientes o agrupados en asociaciones o cooperativas. La organización tiene un plan de acción para que esto se lleve a cabo.

2. Transparencia y responsabilidad. Las organizaciones que trabajan bajo este sello deben proveer información clara y precisa sobre cómo operan e involucrar a los empleados y clientes. La organización es transparente en su gestión y en sus relaciones comerciales.

3. *Prácticas comerciales justas.* En sus prácticas comerciales, prevalece el bienestar social y ambiental de los pequeños productores, sin intenciones de maximizar las ganancias a costas de estos, de esa manera es que se pacta con los productores el cumplimiento de los compromisos, la entrega el producto a tiempo con la calidad y especificaciones deseadas. Los proveedores respetan sus contratos y entregan puntualmente los productos con la calidad y especificación acordada.

4. *Pago de un precio justo.* Un precio justo es aquel que ha sido establecido de mutuo acuerdo por todos a través del diálogo y la participación, que proporciona un pago justo a los productores y también puede ser sostenido por el mercado. Pago justo significa la provisión de una remuneración socialmente aceptable (en el contexto local) considerado por los propios productores como justos, y que tenga en cuenta el principio de igual pago por igual trabajo entre mujeres y hombres.

5. *Asegurar ausencia de trabajo infantil y trabajo forzoso.* Se asegura que no existe el trabajo infantil y/o forzoso para el cumplimiento de los compromisos pactados, cumpliendo con el Convenio de las Naciones Unidas en materia de los Derechos del Niño, y las leyes nacionales/regionales sobre el empleo de niños y niñas.

6. *Compromiso de no a la discriminación.* Se debe de garantizar la no discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, terminación o jubilación por motivos de la raza, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, afiliación sindical, afiliación política. VIH/Sida, estatus o edad.

7. *Asegurar buenas condiciones de trabajo.* Para poder laborar se deben de proporcionar un entorno de trabajo seguro, saludable para los empleados y/o miembros, cumplimientos con los requisitos mínimos de trabajo según las leyes nacionales y locales y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, sobre el Trabajo Decente.

8. *Facilitar el desarrollo de capacidades.* Se capacita y desarrolla las habilidades de los productores para que puedan en muchos casos producir productos con una mayor calidad y puedan tener una mejor gestión a sus recursos, capacidades de producción y acceso a mercados de Comercio Justo locales/regionales/internacionales y otros apropiados. . Las empresas que compran productos de Comercio Justo a través de intermediarios de Comercio Justo, ayudan a estas organizaciones a desarrollar sus capacidades para apoyar a los grupos productores marginalizados con quienes trabajan.

9. *Promoción del Comercio Justo.* La organización crea conciencia sobre el objetivo del Comercio Justo y de la necesidad de una mayor justicia en el comercio mundial a través de la aplicación del Comercio Justo. Siempre utiliza técnicas honestas de marketing y publicidad.

10. Respeto al medio ambiente. Se prioriza el uso de las materias primas de origen sostenible y de procedencia principalmente local. Se utilizan tecnologías de producción que buscan reducir el consumo de energía y siempre que sea posible usan tecnologías de energía renovable que minimizan las emisiones de gas de efecto invernadero que dañan al medio ambiente. Buscan minimizar el impacto de sus desechos al medio ambiente. Los productores agrícolas de Comercio Justo minimizan su impacto ambiental, mediante el mínimo uso de pesticidas o el uso de pesticidas orgánicos en sus métodos de producción, cuando sea posible.

De acuerdo a estos principios transversales a todas las organizaciones de Comercio Justo, queda claro que la igualdad entre hombres y mujeres está presente, sin embargo se observa una mayor preocupación por los derechos económicos de las mujeres (acceso a un salario justo e igualitario), que por los derechos políticos, como es el derecho a acceder en igualdad con sus pares hombres a los espacios de toma de decisión.

Sin embargo, y tal como lo muestra la siguiente cita, parece ser que al operacionalizar los estándares la igualdad de género se expresa de manera más integral que sólo en la igualdad de remuneraciones, traduciéndose en políticas concretas en salud, participación en las decisiones, entre otras.

Ya como concretamente incorporo a la mujer: en la toma de decisiones de la organización, en la práctica de favorecer el tema de salud en la mujer, todo eso está incorporado y si no tienen nada tienen que definir, o sea no puedes quedarte de brazos cruzados, no hacer nada, o sea no te acredita tienes que tener un plan claro y escrito de que nosotros si nos preocupamos y tenemos políticas claras de maternidad. La participación de la mujer en las decisiones, están incorporadas...

Es también destacable el hecho de que las certificaciones en Comercio Justo obligan a las organizaciones a demostrar sus políticas de igualdad de género y a mantenerlas en el tiempo, dado que si no lo hacen pueden perder su certificación. Esto resulta muy relevante dado que uno de los grandes inconvenientes actuales de las políticas de género es la discrecionalidad con las que son aplicadas.

Cada uno de esos estándares o principio da lugar a indicadores para poder medir, qué tanto estas comprometido con el tema de equidad de género, que tantos se concreta eso en tu empresa u organización de la economía social, se concreta en que tu específicamente en tu estatuto tienes que establecer que no tienes discriminación frente a eso, que el pago para la mujer son los mismos y eso es auditado y en el comercio justo eso son auditados, o sea tú tienes que comprobar que en la planilla de pago de remuneraciones efectivamente el igual trabajo se paga lo mismo y que planes estas desarrollando para la incorporación de más mujeres pero no solo eso, sino que no discriminación de ningún tipo ni de raza, credo, orientación sexual, es más allá de equidad de género. Se amplía mucho más el concepto del comercio justo para aceptar la diversidad. Y las empresas que adhieren

y están acreditadas de comercio justo tienen que cumplir y si tienen una política discriminadora pueden perder el sello.

Respecto a la participación de las mujeres en las asociaciones de Comercio Justo en Chile, el entrevistado señala que existe una alta participación femenina, sobre todo en el área de la pequeña producción y de la artesanía. Concretamente, en el caso de la certificación WFTO el mayor número de organizaciones certificadas corresponderían a organizaciones de mujeres o con participación igualitaria. Asimismo, destaca que los grupos compuestos por mujeres destacan por ser más organizados, participativos y responsables.

Muchas organizaciones, particularmente en el área de artesanía y pequeña producción, son conformadas por mujeres y ahí hay una potencia muy grande. Por ejemplo en el caso del 65% de los grupos iniciales eran conformados por mujeres, mucho más organizadas, participativos, más comprometidos y responsables. Eso es una realidad que se da. Y otras organizaciones y empresas también conformadas de forma igualitaria por hombres y mujeres. Pero como te digo si uno mira hoy día, en el estado de empresas en particularmente en la certificación WFTO son mayoritariamente empresas conformadas por mujeres o donde la participación de la mujer es mayoritaria. Tú ves ahí en WFTO tienen organizaciones como pueblo del sur acá en Santiago; Artesanías de Chile que se acaba de acreditar a comercio justo; en el sur tienes Fundación Biobío, la fundación Cholchol, las organizaciones (...) mujeres lefchenque en Tirua son artesanas y grupos fundamentalmente de mujeres que a través de un esquema de comercio justo tienen un beneficio mayor por su trabajo, mejor paga por lo que hacen y se sienten más satisfechas porque este esquema valora realmente su trabajo y no genera una explotación sobre ellas.

Las organizaciones femeninas además de ser más organizadas y participativas, también serían más eficientes en términos productivos, siendo más responsables con los compromisos adquiridos.

Lo que veíamos nosotros era que trabajar con grupos organizados de mujeres es mucho más eficiente si lo llevas a un término economicista, termina siendo más eficiente que trabajar con un grupo de hombres porque son más responsables, comprometidas, cuando toman un compromiso en términos generales, uno no puede decir al 100% en todo, pero en términos generales al tomar un compromiso se cumple y los hombres son más al lote, eso ya casi era un alivio trabajar con grupos de mujeres porque podíamos llegar a compromiso y sabíamos que podíamos tener una conversación que hay un compromiso real y eso es un tremendo potencial y eso visto en nivel de productividad, termina siendo más conveniente si lo quieres mirar de esa manera.

Todo lo anterior, da cuenta de que el Comercio Justo es un excelente espacio para el desarrollo del potencial femenino, dado que potencia políticas de igualdad de género, y aprovecha las características propias de las organizaciones de mujeres para su beneficio,

sobre todo en las organizaciones de menor tamaño. En este sentido resultaría interesante el promover la filosofía del Comercio Justo dentro de las otras organizaciones y empresas de la economía social con participación femenina exclusiva o con alta presencia femenina.

Resultaría también interesante poder indagar a futuro en la situación de la participación de las mujeres en empresas de mayor tamaño que poseen certificación de Comercio Justo, como por ejemplo el caso de las Viñas Santa Emiliana o Miguel Torres, y determinar si está certificación ha significado una mayor presencia femenina en los cargos de decisión.

5. Análisis cualitativo comparativo de la participación de las mujeres en la Economía Social

A partir de los hallazgos encontrados en el análisis de la información cualitativa, mediante las entrevistas realizadas a diversos 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.

A continuación se presentan las principales coincidencias observadas entre las organizaciones y empresas de la economía social definidas en el marco de este estudio.

- Existe una percepción común en cuanto a que la participación femenina es mucho más importante y significativa en empresas 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 organizaciones¹⁸.

- 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 ocuparía el cargo de secretaria/tesorera.
- El principal elemento obstaculizador para la participación femenina, y su real inserción en el mundo económico productivo (tanto a nivel laboral como dirigenal), se reconoce en la cultura machista, actitudes discriminatorias, acceso a ciertos cargos, baja o nula participación en ciertos rubros, etc.
- 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

¹⁸ 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.

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 Gilligan¹⁹, quien postula que los hombres actúan regidos 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 confluir 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.

¹⁹ Gilligan Carol (1982) *In a different voice: psychological theory and women's development* (Harvard University press, Cambridge, Ma., 1982).

- 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; para el caso de las empresas B, se estimaría que presentan mayores niveles educacionales, pues requieren profesionales especializados de diversas áreas para llevar a cabo sus proyectos productivos bajo la normativa que los certifica y reconoce como empresas de carácter social.

VI. CUANTIFICACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA SOCIAL

A continuación se presenta una cuantificación de la participación de las mujeres en las distintas organizaciones de la Economía Social²⁰. Estos resultados se presentan de manera diferenciada por tipo de organización, para posteriormente, terminar con un análisis comparativo.

1- Cuantificación de la participación de las mujeres en Cooperativas

a) Caracterización de la Organización

Se encuestaron a un total de 73 cooperativas, siendo las cooperativas de agua potable aquellas más frecuentes, seguidas por las cooperativas de ahorro y crédito.

Tabla: Rubro

| | N | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| CO Agua potable | 37 | 51 |
| CO Ahorro y crédito | 15 | 21 |
| CO Agrícola y campesina | 7 | 10 |
| CO Vivienda | 6 | 8 |
| CO Salud | 2 | 3 |
| CO Servicios | 2 | 3 |
| CO Consumo | 1 | 1 |
| CO Eléctrica | 1 | 1 |
| CO Trabajo | 1 | 1 |
| Sin informar | 1 | 1 |
| Total | 73 | 100 |

La distribución de cooperativas por región muestra que la mayoría de estas se ubican en la zona central del país, preferentemente en las regiones Metropolitana, de Valparaíso, del Biobío y del Maule.

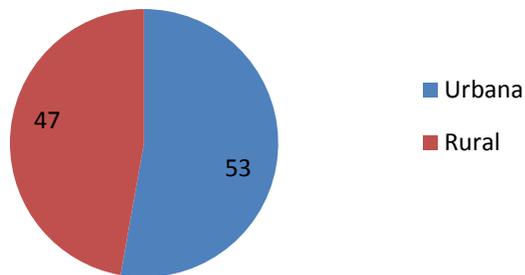
²⁰ Para mayor profundidad en los datos y análisis cuantitativos, se sugiere revisar el Informe “Análisis Estadístico”, que se ha entregado junto al presente informe.

Tabla: Región

| | N | % |
|---------------|----|-----|
| Metropolitana | 17 | 23 |
| Valparaíso | 16 | 22 |
| Biobío | 12 | 16 |
| Maule | 10 | 14 |
| Coquimbo | 6 | 8 |
| O'Higgins | 5 | 7 |
| Antofagasta | 2 | 3 |
| Los Lagos | 2 | 3 |
| Atacama | 1 | 1 |
| Araucanía | 1 | 1 |
| Sin informar | 1 | 1 |
| Total | 73 | 100 |

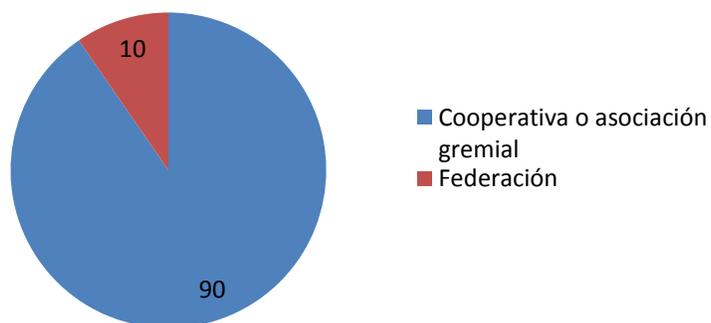
A pesar de lo anterior, la diferencia entre el carácter rural o urbano de las cooperativas no es sustantiva y tiende a ser equilibrada.

Gráfico: Organización urbana o rural (%)



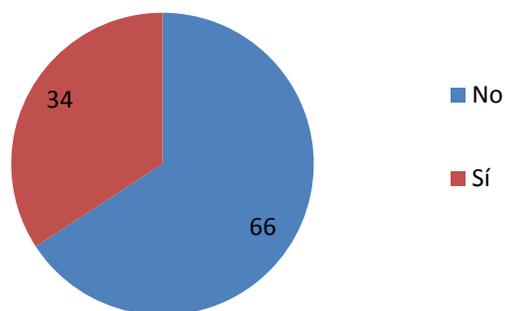
Sólo el 10% de las cooperativas corresponden al estrato de federación.

Gráfico 2: Estrato de pertenencia (%)



Un 34% de las cooperativas cuenta con órganos adicionales a los obligatorios.

Gráfico: Órgano adicional (%)



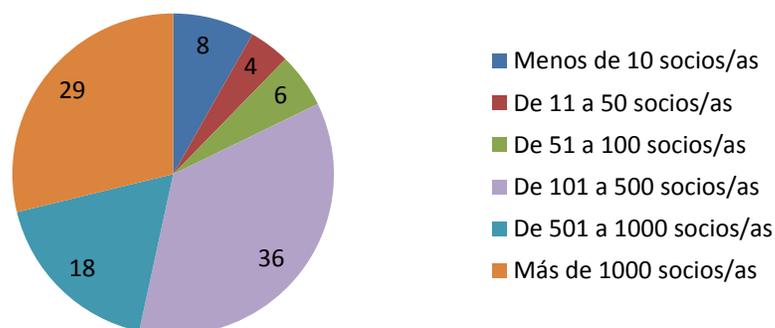
Los órganos adicionales más comunes entre las cooperativas que cuentan con ellos son los comités solidarios y los comités de crédito.

Tabla: ¿Cuál órgano adicional?
(Responden sólo quienes tienen órgano adicional)

| | N | % |
|----------------------------------|-----------|------------|
| Comité solidario | 15 | 60 |
| Comité de crédito | 5 | 20 |
| Comité revisor de cuentas | 2 | 8 |
| Negocios/innovación | 1 | 4 |
| Otros | 2 | 8 |
| Total | 25 | 100 |

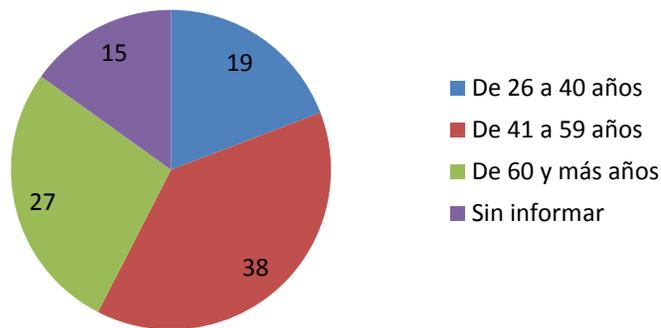
El porcentaje de cooperativas de menos de 100 socios/as es bajo, primando en general aquellas entre los 100 y 500 socios/as, las de más de 1.000 socios/as y las de 500 a 1.000 socios/as, en orden descendente.

Gráfico: Número de socios/as (%)



La mayoría de los socios/as de las cooperativas tiene entre 41 y 59 años, siendo 51 años la edad promedio.

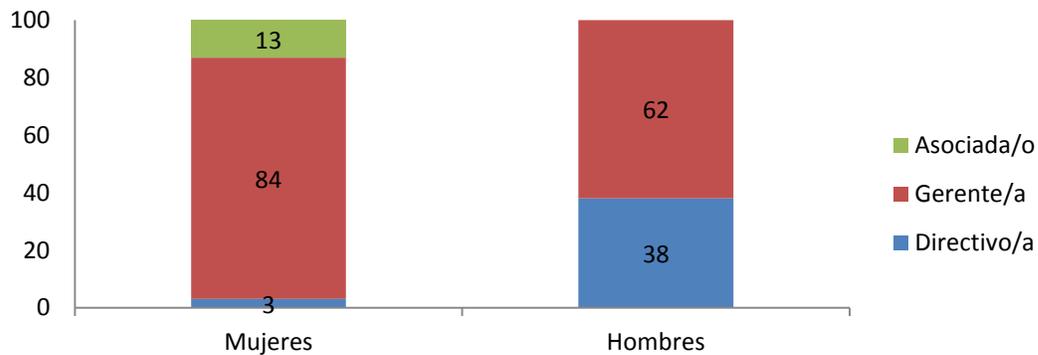
Gráfico: Edad de los socios/as (%)



b) Participación de hombres y mujeres

La mayoría de las mujeres encuestadas son gerentas, existiendo a diferencia de los hombres casos de asociadas y directivas. Entre los hombres, por su parte, existen sólo gerentes y directivos. El promedio de años de participación en la cooperativa, en tanto, es de 14 años para las mujeres y 13 años para los hombres.

Gráfico: ¿Cuál es su función dentro de la organización? (%)



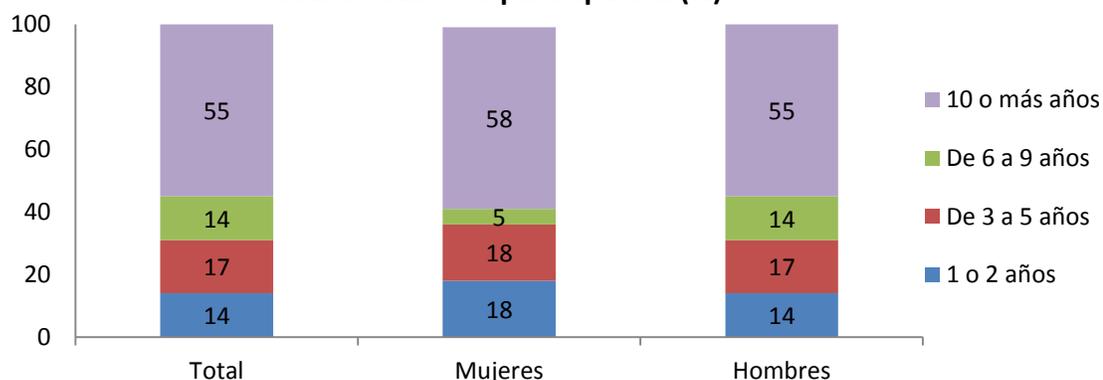
Se puede observar que tanto en mujeres como hombres los/as gerentes corresponden en su mayoría a personas que no tienen hijos.

Tabla: Función y número de hijos por sexo (N)

| Sexo | Número de hijos | ¿Cuál es su función dentro de la organización? | | |
|---------|-----------------------|--|-----------|------------|
| | | Directivo/a | Gerente/a | Asociada/o |
| Mujeres | Sin hijos/as | 0 | 12 | 1 |
| | Un hijo/a | 0 | 5 | 2 |
| | Dos hijos/as | 0 | 9 | 2 |
| | Tres hijos/as | 1 | 2 | 0 |
| | Cuatro o más hijos/as | 0 | 3 | 0 |
| Hombres | Sin hijos/as | 0 | 6 | 0 |
| | Un hijo/a | 0 | 2 | 0 |
| | Dos hijos/as | 2 | 5 | 0 |
| | Tres hijos/as | 5 | 5 | 0 |
| | Cuatro o más hijos/as | 5 | 2 | 0 |

En general, los años de participación tanto de hombres como de mujeres tienden a estar sobre los 10 años. En el caso específico de las mujeres, tienden a tener un poco más de personas con 1 o 2 años de participación y con menos personas entre los 6 y 9 años respecto de los hombres.

Gráfico: Años de participación (%)



El promedio de socios/as por sexo indica que tiende a existir una paridad entre hombres y mujeres en la mayoría de los rubros. Sólo existe una leve predominancia de mujeres en las cooperativas de salud, mientras que las cooperativas agrícolas y campesinas resultan ser sociedades principalmente masculinas.

Tabla: Promedio de socios por sexo

| | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|---------|---------|
| CO Agrícola y campesina | ,20 | ,80 |
| CO Agua potable | ,47 | ,53 |
| CO Ahorro y crédito | ,41 | ,59 |
| CO Salud | ,59 | ,41 |
| CO Servicios | ,41 | ,59 |
| CO Trabajo | ,40 | ,60 |
| CO Vivienda | ,48 | ,52 |

Otras razones y las responsabilidades familiares son esgrimidas como las causas de la baja participación femenina en aquellos rubros con escasa presencia de mujeres.

**Tabla: ¿Por qué cree que en su organización participan menos mujeres?
(Sólo organizaciones con menos mujeres que hombres)**

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Otra razón | 12 | 32 |
| Por sus responsabilidades familiares | 9 | 24 |
| Sin informar | 8 | 22 |
| Porque no les interesa | 3 | 8 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 3 | 8 |
| Por falta de formación/preparación | 1 | 3 |
| Porque a la org. no le interesa que participen mujeres | 1 | 3 |
| Total | 37 | 100 |

Las cooperativas se caracterizan por ser organizaciones pequeñas. El 78% posee menos de 20 trabajadores, mientras que sólo el 4% tiene más de 100 trabajadores.

Gráfico: Número de trabajadores (%)



El promedio de trabajadores por sexo muestra que salvo las cooperativas agrícolas, de

agua potable y eléctricas en general existe una predominancia de trabajadores hombres.

Tabla: Promedio de trabajadores por sexo

| | Mujeres | Hombres |
|-------------------------|---------|---------|
| CO Agrícola y campesina | ,63 | ,37 |
| CO Agua potable | ,55 | ,45 |
| CO Ahorro y crédito | ,29 | ,71 |
| CO Consumo | ,00 | 1,00 |
| CO Eléctrica | ,50 | ,50 |
| CO Salud | ,20 | ,80 |
| CO Servicios | ,25 | ,75 |
| CO Trabajo | ,30 | ,70 |
| CO Vivienda | ,31 | ,69 |

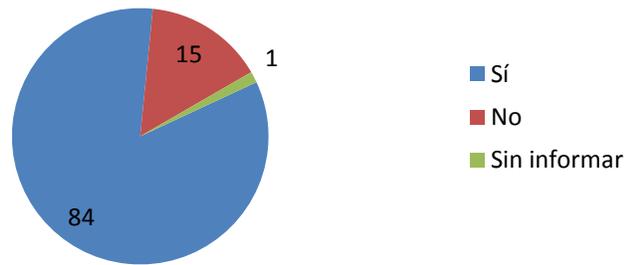
Respecto de las razones esgrimidas para explicar la baja participación de mujeres, en general tiende a existir una dispersión de argumentos, aunque “no contar con las habilidades necesarias” se posiciona como aquella con mayor mención.

**Tabla: ¿Por qué cree que en su organización trabajan menos mujeres?
(Sólo organizaciones con menos mujeres trabajadoras que hombres)**

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 5 | 25 |
| Otra razón | 4 | 20 |
| Sistema | 4 | 20 |
| Por sus responsabilidades familiares | 2 | 10 |
| Por falta de empoderamiento/confianza en sí mismas | 2 | 10 |
| Porque no les interesa | 2 | 10 |
| Porque a la org. no le interesa que participen mujeres | 1 | 5 |
| Total | 20 | 100 |

En la mayoría de las organizaciones existen mujeres en la directiva, siendo en los rubros de agua potable y ahorro y crédito en donde más destacan.

Gráfico: En su organización, ¿hay mujeres en la directiva? (%)



El principal cargo ocupado por las mujeres dentro de las cooperativas es el de secretaria, aunque en términos generales se aprecia que tienen una importante participación en cargos directivos.

Tabla: ¿En qué cargos? (Sólo quienes declaran que hay mujeres en la directiva)

| | N | % |
|-----------------------|-----------|------------|
| Secretaria | 20 | 33 |
| Presidenta | 11 | 18 |
| Vicepresidenta | 11 | 18 |
| Directora | 7 | 11 |
| Gerenta | 5 | 8 |
| Otro | 5 | 8 |
| Tesorerera | 1 | 2 |
| Sin informar | 1 | 2 |
| Total | 61 | 100 |

La mitad de los encuestados señala que se promueve el aumento de la participación de las mujeres en cargos directivos. De ellas, la mayoría corresponde a cooperativas de agua potable y de ahorro y crédito.

Gráfico: ¿Se promueve el aumento de la participación de mujeres en cargos directivos? (%)

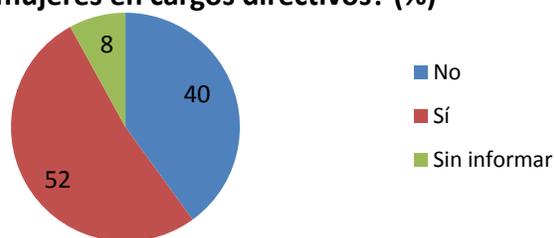


Tabla: Personas que declaran que se promueve la participación femenina en cargos directivos, por rubro

| | N | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| CO Agua potable | 22 | 58 |
| CO Ahorro y crédito | 9 | 24 |
| CO Vivienda | 3 | 8 |
| CO Agrícola y campesina | 2 | 5 |
| CO Eléctrica | 1 | 3 |
| CO Salud | 1 | 3 |
| Total | 38 | 100 |

Tabla: Personas que declaran que se promueve la participación femenina en cargos directivos, por rubro, por estrato

| | N | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Cooperativa/asociación gremial | 33 | 87 |
| Federación | 5 | 13 |
| Total | 38 | 100 |

La promoción de la participación femenina en cargos directivos más que llevarse a cabo desde medidas concretas se realiza básicamente a través del incentivo a la misma en las asambleas y reuniones.

Tabla: ¿De qué manera se promueve?

| | N | % |
|--|-----------|------------|
| Se incentiva en asambleas/reuniones | 16 | 42 |
| Capacitaciones para mujeres | 6 | 16 |
| Hay intenciones, pero no medidas concretas | 3 | 8 |
| Ellas no quieren participar | 1 | 3 |
| Otras | 1 | 3 |
| Sin informar | 11 | 29 |
| Total | 38 | 100 |

Existe una paridad entre hombres y mujeres respecto al ocupar cargos directivos. En el caso de las mujeres, ellas ocupan cargos directivos principalmente en los rubros de agua potable y ahorro y crédito.

Gráfico: Actualmente, ¿la gerencia la lleva un hombre o una mujer? (%)

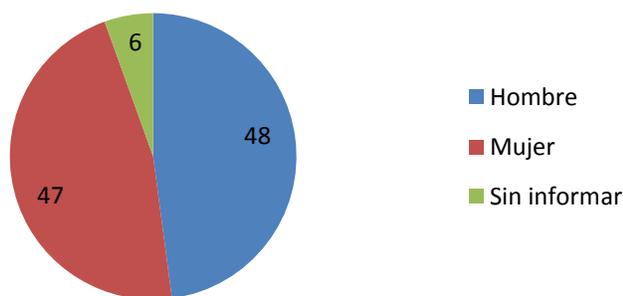


Tabla: Personas que declaran que la gerencia la lleva una mujer, por rubro

| | N | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| CO Agua potable | 35 | 51 |
| CO Ahorro y crédito | 13 | 19 |
| CO Agrícola y campesina | 7 | 10 |
| CO Vivienda | 6 | 9 |
| CO Salud | 2 | 3 |
| CO Servicios | 2 | 3 |
| CO Consumo | 1 | 1 |
| CO Eléctrica | 1 | 1 |
| CO Trabajo | 1 | 1 |
| Total | 68 | 100 |

Tabla: Personas que declaran que la gerencia la lleva una mujer, por estrato

| | N | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Cooperativa/asociación gremial | 62 | 90 |
| Federación | 7 | 10 |
| Total | 69 | 100 |

4 de cada 10 encuestados señala haber tenido alguna vez una gerenta. De ellos, la mayoría corresponde a cooperativas de agua potable.

Gráfico: Anteriormente, ¿han tenido alguna vez una gerenta? (%)

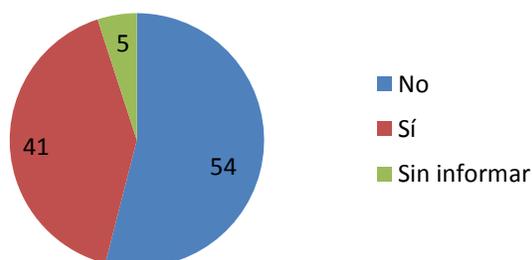


Tabla: Personas que declaran haber tenido alguna vez una gerenta, por rubro

| | N | % |
|-------------------------|----|-----|
| CO Agua potable | 20 | 69 |
| CO Ahorro y crédito | 5 | 17 |
| CO Vivienda | 3 | 10 |
| CO Agrícola y campesina | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla: ¿A qué atribuye usted la baja participación de mujeres en cargos directivos o de gerencia?

| | N | % |
|---|----|-----|
| Por sus responsabilidades familiares | 6 | 8 |
| Por falta de formación/preparación | 1 | 1 |
| Porque les cuesta insertarse en las redes masculinas | 1 | 1 |
| Porque no les interesa | 5 | 7 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 2 | 3 |
| Otra | 12 | 16 |
| Sin informar | 46 | 63 |
| Total | 73 | 100 |

Un 64% considera que en la cooperativa donde participa existe interés en que participen mujeres, no obstante sólo un 36% señala que existen medidas para facilitar su participación. Donde se reconocen un poco más de iniciativas de este tipo es en las cooperativas de agua potable.

Gráfico: ¿Ud. diría que en su cooperativa existe interés porque participen mujeres en ella? (%)

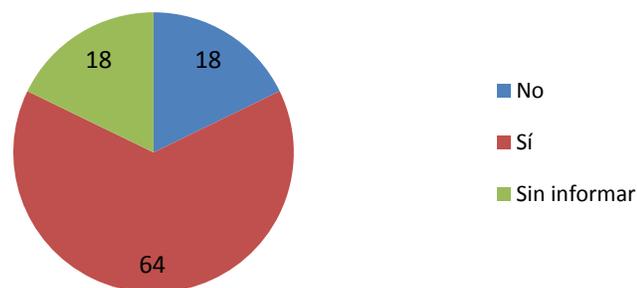


Gráfico: ¿Existen medidas para facilitar la participación de mujeres? (%)

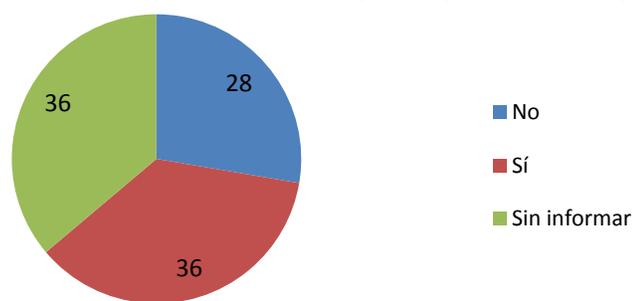


Tabla: ¿Existen medidas para facilitar la participación de mujeres? (N)

| | No | Sí |
|-------------------------|-----------|-----------|
| CO Agua potable | 4 | 7 |
| CO Agrícola y campesina | 2 | 4 |
| CO Ahorro y crédito | 3 | 4 |
| CO Vivienda | 2 | 1 |
| CO Servicios | 1 | 0 |
| CO Salud | 0 | 1 |
| Total | 12 | 16 |

De aquellos que declaran que sí existen medidas para facilitar la participación femenina, las iniciativas que se reconocen parecen diversas y ninguna aparece como destaca respecto del resto.

Tabla: ¿Qué medidas? (N)
(Sólo quienes señalan que SI existen medidas para facilitar participación femenina)

| | N |
|--|-----------|
| Se les invita en reuniones/asambleas | 3 |
| Se promueve la capacitación de mujeres | 2 |
| Facilidades para conciliación trabajo y familia | 2 |
| Abriendo cupos especiales para mujeres | 2 |
| Reconociendo de que es un rubro principalmente masculino | 2 |
| Trato igualitario entre hombres y mujeres | 1 |
| Entregando diversos beneficios | 1 |
| Sin informar | 3 |
| Total | 16 |

Entre quienes declaran que no existen medidas para facilitar la participación de mujeres tampoco existe un consenso sobre las causas de este fenómeno.

**Tabla: ¿A qué diría usted que se debe la falta de interés? (N)
(Sólo quienes señalan que NO existen medidas para)**

| | N |
|--|-----------|
| A ellas no les interesa participar | 1 |
| Al machismo de los socios | 1 |
| Rubro de poco interés para ellas | 1 |
| Por responsabilidades familiares | 1 |
| Ya participan mujeres/rubro esencialmente femenino | 1 |
| No es relevante el género, sino las competencias | 1 |
| Otros | 1 |
| Sin informar | 6 |
| Total | 13 |

Donde sí existe unanimidad es en el reconocimiento de que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos directivos. Donde más destaca esta opinión es en los rubros de agua potable y de ahorro y crédito.

Gráfico: ¿Cree usted que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos de decisión? (%)

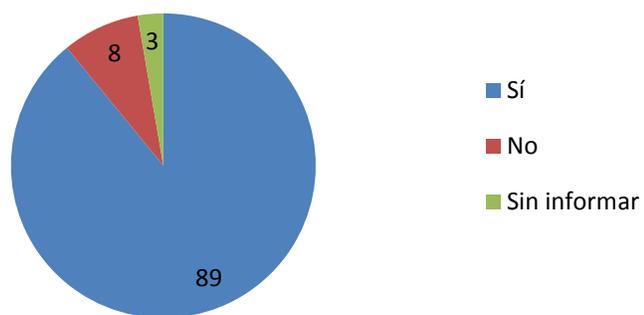


Tabla: ¿Cree usted que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos de decisión? (N)

| | No | Sí |
|-------------------------|----------|-----------|
| CO Agua potable | 2 | 34 |
| CO Ahorro y crédito | 2 | 12 |
| CO Agrícola y campesina | 0 | 7 |
| CO Vivienda | 1 | 5 |
| CO Salud | 0 | 2 |
| CO Consumo | 0 | 1 |
| CO Eléctrica | 0 | 1 |
| CO Servicios | 1 | 1 |
| CO Trabajo | 0 | 1 |
| Total | 6 | 64 |

Dentro de las cosas que aportan, destaca la percepción de que aportan con un punto de vista diferente y de establecen relaciones más cercanas y cordiales.

Tabla: ¿Qué cosas aportan? (N)

Sólo quienes declaran que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones

| | N |
|--|-----------|
| Punto de vista diferente | 19 |
| Cercanía, relación más amable y social | 11 |
| Capacidad para ordenar y organizar | 6 |
| Son responsables | 6 |
| Otros | 3 |
| Aportan, al igual que los hombres | 2 |
| Identifica el aporte de la mujer, pero no en algo específico | 2 |
| Son buenas líderes | 2 |
| Mas detallistas/minuciosas | 1 |
| Leales/confiables/comprometidas | 1 |
| Sin informar | 12 |
| Total | 65 |

c) Percepciones sobre la relación trabajo-género en la organización

Respecto de las percepciones sobre la relación trabajo-género en la cooperativa, la mayoría de las personas encuestadas está de acuerdo en que los requerimientos de la organización permiten conciliar su participación con su vida familiar y que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desempeñar cargos directivos.

Donde existe menos acuerdo es respecto de que tener hijos pequeños representa una dificultad para la participación, que existen áreas donde es mejor que los hombres tomen

las decisiones y que se les deja a los hombres las responsabilidades en las decisiones.

Gráfico: Pensando en la cooperativa en la que participa, ¿qué tan de acuerdo se encuentra con las siguientes frases? (%)



2- Cuantificación de la participación de las mujeres en Asociaciones Gremiales

a) Caracterización de la Organización

Se encuestaron a un total de 68 Asociaciones Gremiales, siendo las asociaciones del rubro Comercio aquellas más frecuentes, seguidas por las asociaciones de Transportes de Pasajeros.

Tabla: Rubro

| | N | % |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| AG Comercio | 17 | 25 |
| AG Transporte de pasajeros | 13 | 19 |
| AG Servicios | 9 | 13 |
| AG Industria | 7 | 10 |
| AG-agrícola | 6 | 9 |
| AG Pesca | 4 | 6 |
| AG Salud | 4 | 6 |
| AG Minería | 3 | 4 |
| AG Transporte de carga | 3 | 4 |
| AG Turismo | 1 | 2 |

| | | |
|---------------------|-----------|------------|
| Sin informar | 1 | 2 |
| Total | 68 | 100 |

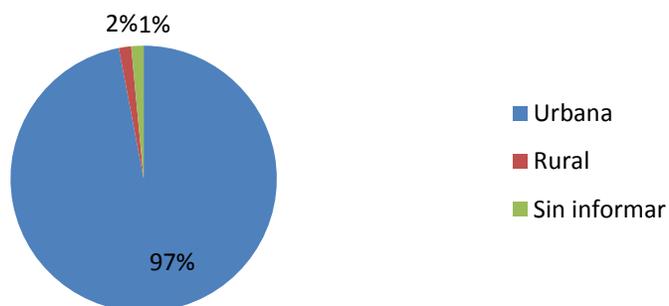
La distribución regional de la muestra presenta un mayor número de encuestados/as en la región Metropolitana, seguido de Arica y Parinacota; y Maule.

Tabla: Región

| | N | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| Metropolitana | 21 | 31 |
| Arica-Parinacota | 12 | 18 |
| Maule | 9 | 13 |
| Valparaíso | 6 | 9 |
| Biobío | 3 | 4 |
| Araucanía | 3 | 4 |
| Tarapacá | 2 | 3 |
| Atacama | 2 | 3 |
| Los Lagos | 2 | 3 |
| Aysén | 2 | 3 |
| Los Ríos | 2 | 3 |
| Coquimbo | 1 | 2 |
| O'Higgins | 1 | 2 |
| Magallanes | 1 | 2 |
| Sin informar | 1 | 2 |
| Total | 68 | 100 |

De las Asociaciones Gremiales pertenecientes a la muestra encuestada, casi la totalidad corresponde a organizaciones ubicadas en zonas urbanas del país, siendo una mínima proporción las que se encuentran en zonas rurales.

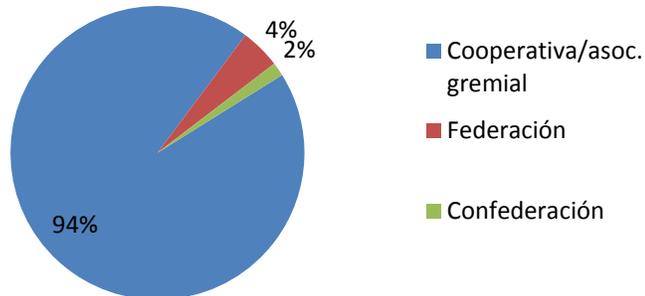
Gráfico: Organización urbana y rural (%)



La segmentación por estrato muestra que la mayor parte de las Asociaciones Gremiales encuestadas, corresponden al estrato Cooperativa/Asociación Gremial; siendo el estrato

Federación el que le sigue, pero con una diferencia significativa.

Gráfico: Estrato de pertenencia (%)



8 de cada 10 Asociaciones Gremiales cuenta con al menos 1 Órgano Adicional, entre los que destacan los órganos vinculados a negocios e innovación, los comités solidarios y los comités revisores de cuentas.

Gráfico: Órgano adicional (%)

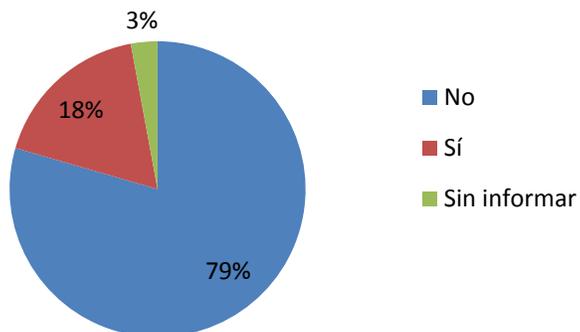
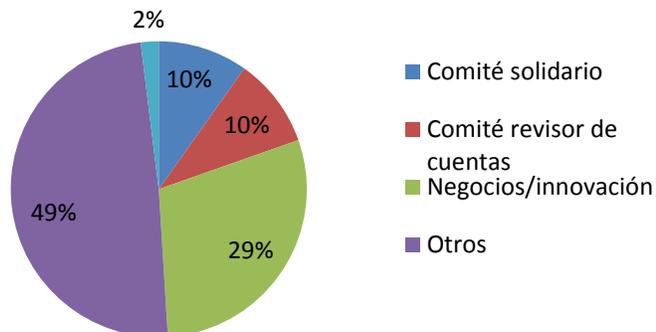


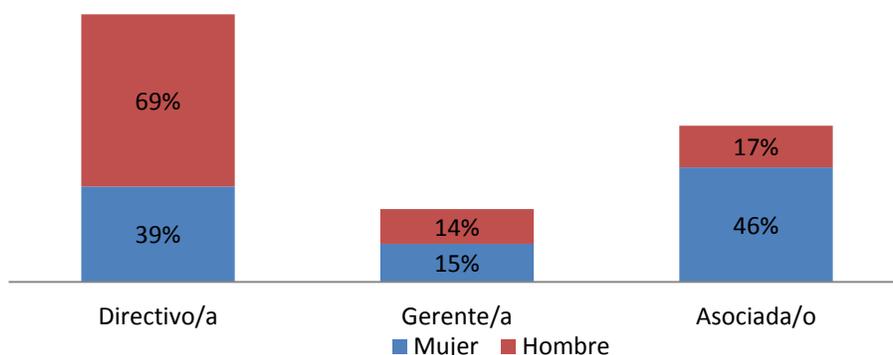
Gráfico: ¿Cuáles? (%)



b) Participación de hombres y mujeres

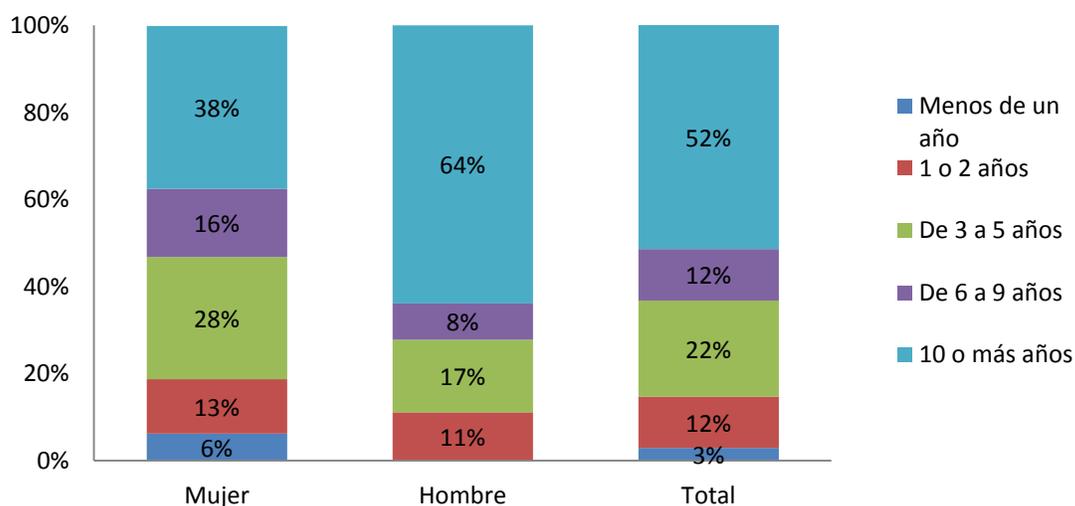
La función donde las mujeres encuestadas se desempeñan en mayor medida dentro de las Asociaciones Gremiales, es como asociadas; en segundo lugar en cargos directivos y en una proporción bastante menor dentro de la gerencia.

Gráfico: ¿Cuál es su función dentro de la organización?



El promedio de años en que las mujeres consultadas se encuentran participando en la organización es de 10 años, mientras que en el caso de los hombres es de 13 años, presentando una leve diferencia por sobre las mujeres. En relación a la distribución de los casos en rangos de años de participación, es posible señalar que las mujeres se ubican en mayor proporción en los tramos de 10 años y más y entre 3 y 5 años.

Gráfico: Años de participación en la organización



Al observar la distribución de socias versus socios en los distintos rubros de las Asociaciones Gremiales, es posible distinguir una predominancia de participación femenina en rubros asociados con servicios, mientras que en el caso de los hombres, los rubros que poseen mayor proporción masculina son aquellos asociados a la extracción de

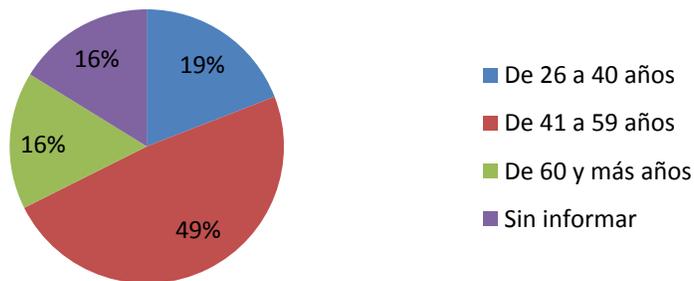
recursos naturales (como la minería y la pesca) y el transporte.

Tabla: Porcentaje de socios por sexo

| | Mujeres | Hombres |
|----------------------------|------------|------------|
| AG-agrícola | 32% | 68% |
| AG Comercio | 45% | 55% |
| AG Industria | 40% | 60% |
| AG Minería | 0% | 100% |
| AG Pesca | 5% | 95% |
| AG Salud | 68% | 32% |
| AG Servicios | 70% | 30% |
| AG Transporte de carga | 10% | 90% |
| AG Transporte de pasajeros | 19% | 81% |
| AG Turismo | 44% | 56% |
| Total | 35% | 65% |

En cuanto a la edad, el promedio de edad que poseen los/as socios/as de las Asociaciones Gremiales, es de 48 años; encontrándose 5 de cada 10 socios/as, dentro del rango de edad de los 41 a 59 años. En los demás rangos de edad, se observa una distribución relativamente simétrica.

Gráfico: Promedio de edad de los/as socios/as de la organización



Cuando se indaga en las razones por las que los/as consultados/as creen que las mujeres tienen una participación menor que la de los hombres en las Asociaciones Gremiales, se puede señalar que entre las principales se encuentra “Por la falta de formación/preparación” y “Por sus responsabilidades familiares”; siendo la categoría “Otra” la que congrega mayor número de menciones.

**Tabla: ¿Por qué cree que en su organización participan menos mujeres?
Sólo organizaciones con menos mujeres que hombres**

| | N | % |
|--|-----------|------------|
| Por sus responsabilidades familiares | 6 | 9 |
| Por falta de formación/preparación | 7 | 10 |
| Por falta de empoderamiento/confianza en sí mismas | 1 | 2 |
| Porque no les interesa | 4 | 6 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 4 | 6 |
| Porque a la organización no le interesa que participen mujeres | 2 | 3 |
| Otra, ¿Cuál? | 26 | 38 |
| Sin informar | 18 | 27 |
| Total | 68 | 100 |

Al preguntar por la cantidad de mujeres y hombres que trabajan en la organización, por rubro, se obtiene una presencia predominante de mujeres en Asociaciones vinculadas a la salud y a los servicios; mientras que en el caso de los hombres se observa una mayor participación en pesca, transporte de pasajeros e industria.

Tabla: Porcentaje de trabajadores por sexo

| | Mujeres | Hombres |
|----------------------------|------------|------------|
| AG-agrícola | 47% | 53% |
| AG Comercio | 50% | 50% |
| AG Industria | 32% | 68% |
| AG Minería | 55% | 45% |
| AG Pesca | 16% | 84% |
| AG Salud | 87% | 13% |
| AG Servicios | 78% | 22% |
| AG Transporte de carga | 33% | 67% |
| AG Transporte de pasajeros | 27% | 73% |
| AG Turismo | 44% | 56% |
| Total | 46% | 54% |

Al indagar en los motivos por los cuales menos mujeres trabajan en las asociaciones consultadas, las principales respuestas apuntan a la falta de preparación y de habilidades necesarias para trabajar en determinadas organizaciones.

**Tabla: ¿Por qué cree que en su organización trabajan menos mujeres?
Sólo organizaciones con menos mujeres trabajadoras que hombres**

| | N | % |
|--|-----------|------------|
| Por sus responsabilidades familiares | 2 | 8 |
| Por falta de formación/preparación | 5 | 20 |
| Porque no les interesa | 1 | 4 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 3 | 12 |
| Porque a la organización no le interesa que participen mujeres | 1 | 4 |
| Otra, ¿Cuál? | 10 | 40 |
| Sin informar | 3 | 12 |
| Total | 25 | 100 |

La participación de las mujeres en las directivas de las Asociaciones consultadas es levemente mayor que la de los hombres.

Gráfico: En su organización, ¿hay mujeres en la directiva?

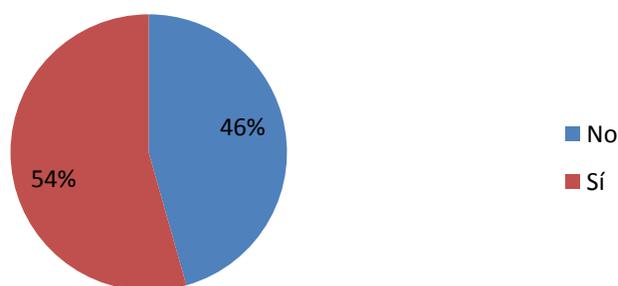


Tabla: Personas que declaran que hay mujeres en la directiva, por rubro

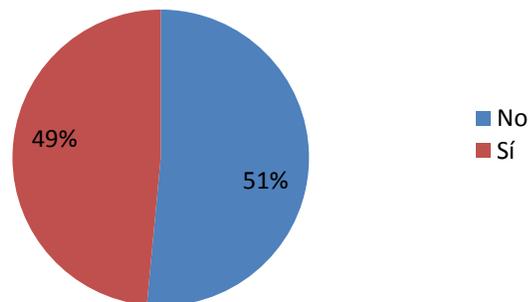
| | N | % |
|----------------------------|----|-----|
| AG-agrícola | 2 | 6% |
| AG Comercio | 14 | 39% |
| AG Industria | 4 | 11% |
| AG Minería | 0 | 0% |
| AG Pesca | 1 | 3% |
| AG Salud | 4 | 11% |
| AG Servicios | 7 | 19% |
| AG Transporte de carg | 0 | 0% |
| AG Transporte de pasajeros | 3 | 8% |
| AG Turismo | 1 | 3% |

**Tabla: ¿En qué cargos?
Personas que declaran que hay mujeres en la directiva**

| | N | % |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Presidenta | 16 | 39 |
| Vicepresidenta | 7 | 17 |
| Secretaria | 5 | 12 |
| Tesorera | 1 | 2 |
| Directora | 3 | 7 |
| Gerenta | 2 | 5 |
| Otro, ¿cuál? | 7 | 17 |

No se observa una respuesta clara respecto de la promoción de la participación femenina en cargos directivos, a nivel general.

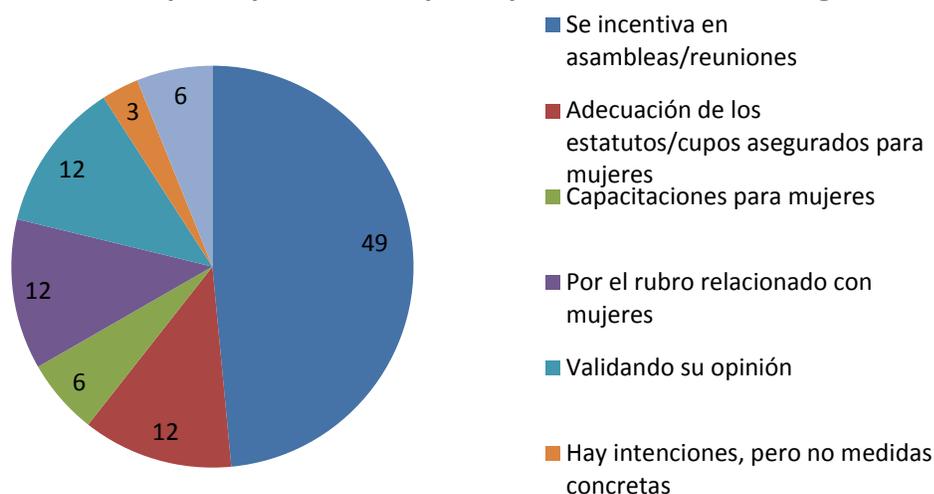
Tabla: ¿Se promueve el aumento de la participación de mujeres en cargos directivos?



Al indagar por rubro en la promoción sobre esta participación, se observa que en los rubros donde se señala que existe una mayor promoción por incorporar mujeres en cargos directivos es en el comercio, el transporte de pasajeros y los servicios.

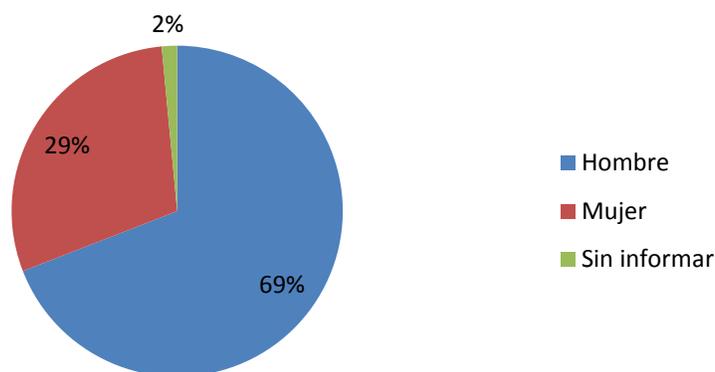
Por otro lado, las medidas que se identifican en mayor proporción para promover la participación de mujeres en cargos directivos, destaca de manera significativa, el incentivo en asambleas y reuniones; seguido de la existencia de cupos reservados; validación de la opinión de las mujeres y por la asociación que establecen los/as consultados/as entre el rubro de la organización y el género.

Tabla: ¿De qué manera se promueve la participación femenina en cargos directivos?
Personas que declaran que se promueve la participación femenina en cargos directivos



Al momento de realizar la encuesta, 7 de cada 10 organizaciones consultadas contaba con un hombre a cargo de la Gerencia de la organización, a modo general.

Tabla: Actualmente, ¿la gerencia la lleva un hombre o una mujer?



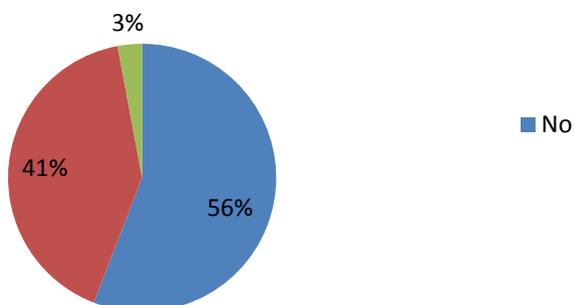
Entre los rubros en los que gerencia se encuentra a cargo de una mujer, se cuentan en primer lugar, el rubro de la salud; seguido de la industria y los servicios.

Tabla: Personas que declaran que la gerencia la lleva una mujer, por rubro

| | N | % |
|----------------------------|---|-----|
| AG Comercio | 7 | 41% |
| AG Industria | 5 | 71% |
| AG Salud | 3 | 75% |
| AG Servicios | 4 | 44% |
| AG Transporte de pasajeros | 1 | 8% |

Cerca de la mitad de las organizaciones consultadas declara haber tenido a una mujer como gerenta en el periodo anterior al actual.

Tabla: Anteriormente, ¿han tenido alguna vez una gerenta?



Los principales motivos a los que se relaciona la baja participación de mujeres en cargos directivos y gerenciales, son, en primer lugar, a las responsabilidades familiares de las mujeres; seguido de la falta de preparación de ellas para sumir cargos directivos y gerenciales.

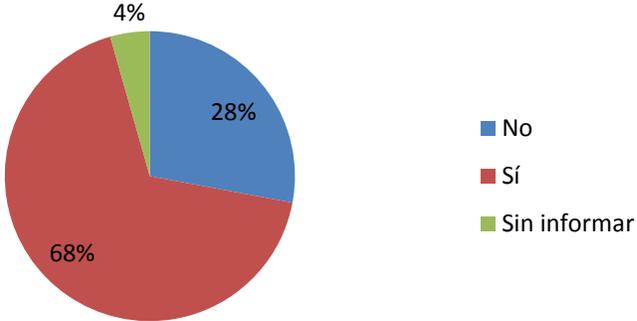
Tabla: ¿A qué atribuye usted la baja participación de mujeres en cargos directivos o de gerencia?

Sólo organizaciones con menos mujeres en cargos directivos y de gerencia

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Por sus responsabilidades familiares | 11 | 16 |
| Por falta de formación/preparación | 9 | 13 |
| Por falta de empoderamiento/confianza en sí mismas | 3 | 4 |
| Porque les cuesta insertarse en las redes masculinas | 3 | 4 |
| Porque no les interesa | 4 | 6 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 1 | 2 |
| Otra, ¿Cuál? | 19 | 28 |
| Sin informar | 18 | 27 |
| Total | 68 | 100 |

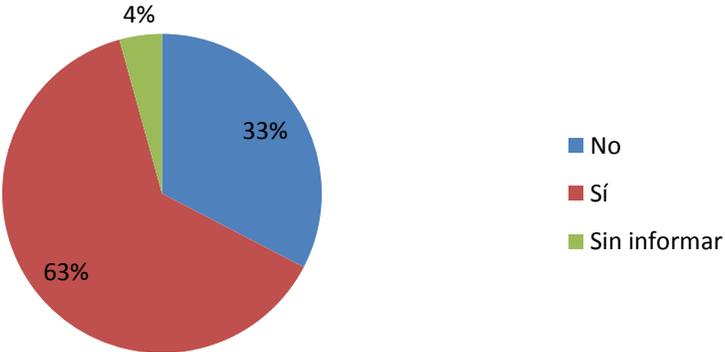
7 de cada 10 consultados/as, sostiene que en su organización existe interés porque participen mujeres en ella.

Gráfico: ¿Usted diría que en su organización existe interés porque participen mujeres en ella?



Y, en forma consistente, dos tercios de los/as encuestados/as señalan que en su organización sí existen medidas para facilitar la participación de mujeres.

Gráfico: ¿Existen medidas para facilitar la participación de mujeres? (%)



Entre las principales medidas identificadas, se destaca, la invitación que se les hace a las mujeres en asambleas y reuniones; el establecimiento de cupos reservados para mujeres y el trato igualitario a hombres y mujeres dentro de las organizaciones, entre las principales.

Gráfico: Medidas declaradas para facilitar la participación de mujeres en Asociaciones Gremiales (%), personas que declaran existen medidas



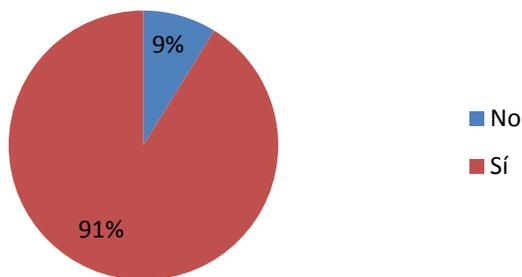
Por su lado, entre los motivos a los que se asocia la falta de interés en la participación femenina en las Asociaciones Gremiales, se pueden mencionar entre los más importantes, la consideración respecto de que hay rubros que no son de interés de las mujeres y el machismo de los socios.

Gráfico: Motivos a los que se asocia la falta de interés en que participen mujeres, personas que declaran que no existe interés porque participen mujeres en la organización (%)



9 de cada 10 encuestados/as considera que las mujeres aportan al desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos de decisión.

Gráfico: ¿Cree usted que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos de decisión?



Al consultar por el aporte que generan las mujeres en cargos de decisión, se destaca en primer lugar, la capacidad para ordenar y organizar; le sigue la percepción respecto de su aporte de un punto de vista diferente; y la responsabilidad.

Gráfico: ¿Qué cosas aportan?



c) Percepciones sobre la relación trabajo-género en la organización

Entre las frases que generan mayor acuerdo respecto de la relación trabajo-género en la Asociaciones Gremiales, se puede sostener que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desempeñar cargos directivos y que los requerimientos de la organización permiten conciliar la participación con la vida familiar. No obstante, existe un número de personas que está de acuerdo con la afirmación respecto de que existen áreas donde es mejor que los hombres tomen decisiones.

Gráfico: Pensando en la asociación gremial en la que participa, ¿qué tan de acuerdo se encuentra con las siguientes frases? (%)



3- Cuantificación de la participación de las mujeres en las Empresas B

a) Caracterización de la organización

Se realizaron un total de 26 encuestas a las denominadas “Empresas B”, la mayoría correspondientes a la Región Metropolitana y todas de la zona central del país, siendo organizaciones eminentemente urbanas.

Tabla: Región de procedencia

| Región | N |
|--------------------|-----------|
| Metropolitana | 23 |
| Valparaíso | 2 |
| Biobío | 1 |
| Total casos | 26 |

Respecto a la pregunta sobre si la empresa cuenta con órganos adicionales o sólo mantienen los obligatorios, existe una relativa paridad.

Tabla: Además de los órganos obligatorios, ¿su organización cuenta con algún otro órgano?

| | N | % |
|-----------------|-----------|------------|
| No | 10 | 39 |
| Sí | 12 | 46 |
| Sin información | 4 | 15 |
| Total | 26 | 100 |

Dentro de los órganos identificados como adicionales, se identifican principalmente Gerencias.

Tabla: Órganos adicionales

| Órganos adicionales | N |
|---|-----------|
| Gerencia | 8 |
| Administración y Finanzas, Producción y operaciones | 1 |
| Contador, Diseño, Transportista | 1 |
| Dirección Estratégica, Dirección de Prensa | 1 |
| RRHH, Jefa de Contabilidad | 1 |
| Total casos | 12 |

b) Participación de hombres y mujeres

Dentro de las funciones que realizan hombres y mujeres al interior de las empresas, se aprecia que, aunque los datos de mujeres no permiten un análisis más acabado, los hombres tienden a situarse en labores directivas.

Tabla: ¿Cuál es su función dentro de la organización?

| | Mujeres | Hombres | Total fila |
|--------------------|----------|-----------|------------|
| Directivo/a | 0 | 2 | 2 |
| Gerente/a | 1 | 10 | 11 |
| Asociada/o | 0 | 0 | 0 |
| Otro sin informar | 6 | 7 | 13 |
| Total casos | 7 | 19 | 26 |

Respecto de los años de vinculación con la empresa u organización, la mayoría señala poseer entre 1 o 2 años dentro de la misma.

Tabla: ¿Hace cuántos años participa en esta organización?

| | Mujeres | Hombres | Total fila |
|--------------------|----------|-----------|------------|
| Menos de un año | 1 | 0 | 1 |
| 1 o 2 años | 3 | 12 | 15 |
| De 3 a 5 años | 1 | 5 | 6 |
| 6 años y más | 0 | 1 | 1 |
| Sin informar | 2 | 1 | 3 |
| Total casos | 7 | 19 | 26 |

En cuanto al número de socios de la organización, se puede observar que la mayoría de las empresas B corresponden a microempresas de menos de 20 trabajadores.

Tabla: ¿Cuántos/as socios/as tiene su organización?

| | N | % |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Menos de 20 trabajadores/as | 19 | 73 |
| De 21 a 50 trabajadores/as | 5 | 19 |
| Más de 100 trabajadores/as | 1 | 4 |
| Sin informar | 1 | 4 |
| Total casos | 26 | 100 |

De acuerdo a la información que entregan los/as encuestados/as, el promedio de edad de los/as socios de las Empresas B, es de 36 años.

De acuerdo a las respuestas entregadas, en la mayor parte de las Empresas B existen entre 1 y 5 mujeres trabajando en la empresa, mientras que en el caso de los hombres también se informa que existen entre 1 y 5 hombres en la mayoría de los casos; cabe destacar que 5 personas señalan que en su organización es posible encontrar entre 11 y 20 hombre.

Tabla: ¿Cuántos/as trabajadores/as hay en su organización?

| | Trabajadoras | Trabajadores |
|-------------------------|--------------|--------------|
| Entre 1 y 5 | 14 | 10 |
| Entre 6 y 10 | 5 | 6 |
| Entre 11 y 20 | 2 | 5 |
| Entre 21 y más | 1 | 2 |
| Total respuestas | 22 | 23 |

Frente a la pregunta respecto de las razones por las cuales trabajarían menos mujeres que hombres en las Empresas B, es necesario aclarar, en primer término, que solo respondieron a la pregunta hombres; y que dentro de las opciones seleccionadas, se encuentra la “falta de formación” y “porque no cuentan con las habilidades para hacerlo”. No obstante, la respuesta “Otra”, fue la que suscitó un mayor número de respuestas.

Tabla: ¿Por qué cree que en su organización trabajan menos mujeres?

| | Respuestas Hombres |
|--|--------------------|
| Por falta de formación/preparación | 2 |
| Porque no cuentan con las habilidades necesarias para hacerlo | 3 |
| Otra | 9 |

Al indagar en la categoría “Otra” la respuesta que surge con mayor claridad para explicar las razones por las cuales trabajan menos mujeres que hombres en las Empresas consultadas, es que esta situación es circunstancial, seguida de por la incompatibilidad del rubro de la empresa.

Tabla: Otras razones

| | Respuestas hombres |
|------------------------------------|--------------------|
| Es circunstancial | 5 |
| No han encontrado | 1 |
| Por rubro incompatible | 2 |
| Recién iniciando la empresa | 1 |
| Total | 9 |

Ante la pregunta de si en su empresa hay mujeres en la directiva, la mayoría de los encuestados responde afirmativamente. En relación a los cargos que ocupan, la gran parte corresponde al cargo de “Gerenta”.

Tabla: En su empresa, ¿Hay mujeres en la directiva?

| | N | % |
|---------------------|-----------|------------|
| No | 5 | 19 |
| Sí | 17 | 65 |
| Sin informar | 1 | 15 |
| Total casos | 26 | 100 |

Tabla: Si hay mujeres en la directiva ¿Qué cargos ocupan?

| | N |
|-------------------------------|-----------|
| Gerenta | 8 |
| Secretaria | 2 |
| Directora | 2 |
| Jefa de Administración | 2 |
| Asistente Comercial | 1 |
| Jefa de Proyecto | 1 |
| Jefa de Ventas | 1 |
| Total casos | 17 |

Respecto a si la gerencia de la empresa es un cargo ocupado actualmente por un hombre o una mujer, se evidencia que aquel es un terreno mayoritariamente masculino (los hombres doblan a las mujeres en el cargo). No obstante, resulta interesante observar que en comparación con la percepción de la situación anterior, donde la mayoría sostiene que no había tenido antes una gerenta, la situación actual para las mujeres parece ser un leve avance.

Tabla: Actualmente, ¿la gerencia la lleva un hombre o una mujer?

| | N | % |
|---------------------|-----------|------------|
| Hombre | 12 | 46 |
| Mujer | 6 | 23 |
| Sin informar | 8 | 31 |
| Total casos | 26 | 100 |

Tabla: Anteriormente, ¿han tenido alguna vez una gerenta?

| | N | % |
|---------------------|-----------|------------|
| No | 14 | 54 |
| Sí | 2 | 8 |
| Sin informar | 10 | 38 |
| Total casos | 26 | 100 |

Existe consenso entre los encuestados en el aporte de las mujeres cuándo estas se encuentran en cargos directivos o de decisión. La percepción sobre el tipo de aporte que realizan las mujeres muestra que en general existe una tendencia a situar a la mujer desde las llamadas “habilidades blandas”, relacionadas con las relaciones interpersonales y la emocionalidad y no tanto con lo pragmático y funcional.

Tabla: ¿Cree usted que las mujeres aportan en el desarrollo de las organizaciones cuando ocupan cargos de decisión?

| | N | % |
|--------------------|-----------|------------|
| No | 2 | 8 |
| Sí | 24 | 92 |
| Total casos | 26 | 100 |

Tabla: ¿Qué cosas aportan?

| | N | % |
|---|-----------|------------|
| Cercanía/mejor trato | 9 | 38 |
| Buenas ideas/otro punto de vista | 4 | 17 |
| Organización/orden | 3 | 13 |
| Liderazgo | 2 | 8 |
| Otros | 2 | 8 |
| Sin informar | 2 | 8 |
| Mirada práctica | 1 | 4 |
| Confianza/más confiables | 1 | 4 |
| Total casos | 24 | 100 |

c) Percepciones sobre la relación trabajo-género en la organización

En relación a las percepciones existentes en torno a la relación Empresa B- Género, considerando solo las respuestas “De Acuerdo” y “Muy De Acuerdo”, se puede mencionar que casi la totalidad de las personas encuestadas considera que los requerimientos de su empresa sí permiten conciliar la participación en la empresa y la vida familiar; por otro lado, con un 92% de respuestas positivas, se destaca la percepción sobre la igualdad de posibilidades que brindan las Empresa B a hombres y mujeres para desempeñarse en cargos directivos y gerenciales.

Un tercer dato posible de identificar a partir de las opiniones de los/as encuestados/as, es que existe una percepción mayoritaria sobre la igualdad de remuneraciones frente a un mismo trabajo, situación que puede actuar como facilitador de la participación de mujeres en este tipo de organizaciones. También se puede destacar que existe una opinión compartida respecto de la promoción que existe en este tipo de empresas, en relación al

liderazgo femenino.

En forma consistente, aquellas opiniones que revelan inhibidores para la participación femenina en las Empresas B, tales como, dificultades para conciliar la maternidad con la participación en esta organización, o la falta de capacidad de decisión, son las que obtienen las menores menciones “De Acuerdo” y “Muy de Acuerdo”, reflejando desde el punto de vista de las percepciones, una percepción favorable a la participación de las mujeres en este sector de la economía, en particular.

**Tabla: Percepciones relación trabajo-género
Respuestas “Muy de Acuerdo” y “De Acuerdo”**

| | N | % |
|---|----|-----|
| Los requerimientos de su organización permiten conciliar su participación en ella con su vida familiar | 24 | 92% |
| Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de desempeñar cargos directivos y/o gerenciales en esta organización | 24 | 92% |
| En esta empresa hombres y mujeres reciben igual paga en igual trabajo | 23 | 88% |
| Es importante tomar medidas para mejorar la participación de las mujeres en las cooperativas, AG y empresas de la economía social | 19 | 73% |
| En esta organización se promueve el liderazgo femenino | 16 | 62% |
| Existen áreas o rubros donde es mejor que los hombres tomen las decisiones | 2 | 8% |
| Tener hijos/as pequeños/as representa una dificultad importante para participar en esta empresa | 1 | 4% |
| En esta organización se valora el trabajo femenino pero se les deja a los hombres la responsabilidad de tomar las decisiones | 1 | 4% |

4- Conclusiones respecto de la cuantificación

Las siguientes son conclusiones que emergen de la cuantificación de la participación femenina en las organizaciones y empresas de la Economía Social.

a) En relación a la caracterización de la organización

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, en este caso las Empresas B suelen ser las organizaciones más pequeñas, contando con un número de socios de 1 a 5. Las Asociaciones Gremiales, en este caso, pueden ser vistas

como organizaciones medianas en relación a las Empresas B y Cooperativas, 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 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 nula de jóvenes menores de 26 años.

b) En relación a la participación de las mujeres

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 señalan 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; 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 en igualdad “real” o “material”.

A continuación, se presenta el análisis de la información producida en dos focus group, uno realizado con mujeres socias de cooperativas y otro con socias de la Asociación Gremial Empremujer.

a) Participación de las mujeres

En relación a la participación femenina en las cooperativas y asociaciones gremiales, los 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.

Yo formo parte de la Cooperativa Copaga, soy socia. Antes, cuando íbamos a las reuniones anuales, no íbamos muchas mujeres, iba yo, la esposa de mi papá y un par de mujeres más, el resto eran puros hombres, pero ahora creo que en el consejo, la secretaria es mujer, la tesorera también y hay más mujeres, me he dado cuenta por las socias, son más mujeres que hombres, pero 5 años atrás no había muchas, ahora como que ha ido aumentando, pero igual el presidente es hombre, el gerente también...(Focus Group Cooperativas)

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.

En general también le dan el poder a su marido cuando son socias de algo, lo que pasa en las cooperativas campesinas, en general, si la mujer es dueña de una parcela o algo así, es el hombre el que va a las reuniones, es el que participa, porque él es el que trabaja, aunque la esposa sea la dueña, se hace difícil que tú encuentres mucha participación en esa área, campesina, agrícola, menos. En las cooperativas hacen las reuniones en las tardes, entonces la mujer, por las responsabilidades del hogar no puede asistir, entonces hay muchas cosas que impiden la participación de la mujer, en todo tipo de organizaciones, no solo en las cooperativas.

Y tal como se lee en la cita, la otra causa principal de la baja participación de las mujeres en organizaciones son las responsabilidades domésticas y familiares de las mujeres, sobre todo cuando la mayoría de las organizaciones realizan sus reuniones y asambleas en horarios especialmente complicados para las mujeres.

b) Barreras para la participación en cargos de decisión

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 dificultad 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.

Hace unos 30 años atrás, creo que las mujeres éramos educadas para servir en la casa, para casarnos y atender a nuestros hijos o ser secretarias. Cuando yo terminé mis estudios secundarios y quise entrar a la universidad, mi papá me dijo pero para qué, si en uno o dos años más te vas a casar y te tienes que hacer cargo de tus hijos y de tu marido, va a ser plata perdida, porque no vas a terminar la universidad, o sea, uno estaba destinada a ser dueña de casa. Hace unos 30 años atrás que la mujer recién pudo entrar a estudiar carreras universitarias y empezó a liberarse, pero como el modelo cultural del país, está, se ha mantenido, tanto así que las mujeres eligen puras habilidades blandas, profesora, enfermera...Donde estén detrás de, claro, es un tema de formación cultural (Focus Group Cooperativas)

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).

El punto es que ahí, ahí hay que producir un cambio cultural, pero somos nosotras. Lamentablemente somos nosotras.

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.

El hombre va a trabajar y se preocupan solamente de trabajar y descansar. Y nosotras siempre estamos preocupadas de la casa, de los hijos 24 hrs. (Focus Group AG)

Yo digo que es difícil, pero no imposible, por el doble rol que cumple la mujer, trabaja y a la vez tiene la casa a su cargo, los hijos, entonces, para asumir cargos de importancia, se requiere mayor atención (Focus Group Cooperativas)

Entonces, porque entre medio, a uno como mamá, ehh, te pasan cosas, que tú de repente tú te planificas y tú: -dices voy a hacer esto, voy a hacer lo otro, pero de repente tienes cosas que te van frenando, que te van poniendo trabas, que no puedes contar con todo el tiempo del mundo (Focus Group AG)

Además de la barrera cultural y del rol doméstico, las mujeres, sobre todo las que son o han sido dirigentas, 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.

te encuentras con verdaderos lobos que tratan de desplazarte, porque la mujer no puede estar en un cargo de gerente, ganando lo mismo que el hombre, porque ello se creen los proveedores, entonces ocupan malas prácticas. Somos distintos, del hecho que damos a luz, tenemos otra sensibilidad (Focus Group Cooperativas)

Yo también creo que la relación entre colegas, digamos, es como más difícil, porque los hombre siempre sienten que uno les está quitando su espacio. No sé, como que tratan de, de hacerte a un lado. Yo encuentro que, que esa cuestión pasa. Entonces, cuando uno necesita el apoyo del otro, no, no está po'. Pero, porque claro, siempre está como (Focus Group AG)

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.

Ya, acepto un cargo en la CONUPIA, siempre y cuando me permitan instalar el tema de mujeres, de género. A lo que yo quiera hacer, o sea, si a mí se me ocurre que ustedes se paran de cabeza, se paran de cabeza. “Sí Moniquita lo que tú quieras, lo que tú quieras, pero por supuesto, no es tema”.

Y 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.

También hay poca información respecto a los mismos cargos, porque en todo grupo, cuando se empiezan a organizar, ven al hombre que más habla y lo nombran presidente y sin saber que a lo mejor alrededor hay una mujer, que tiene la capacidad, que tiene la entrega de poder hacer y dirigir cosas, pero no es escuchada, porque uno entrando a cosas y siendo nueva, en muchos aspectos se trata de dar a conocer, me gustaría hacer esto, me gustaría hacer lo otro, cuáles son los mecanismos que tiene, la función de debería desempeñar cada uno y uno siente que sí lo puede hacer, deberían hacerlo, la mujer siempre se inhibe, el hombre es el que más habla en ese momento (Focus Group Cooperativas)

Yo creo que a veces la sociedad y es culpa de nosotros que no somos capaces de decir, servimos para, porque cuando empieza grandes grupos, inmediatamente se elige al hombre, tenga o no tenga aptitudes, si hay una mujer al lado, que sea muy capaz, no es capaz de decir yo puedo y si me dan la función, puedo asumirlo (Focus Group AG)

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.

Ahí está el tema de formación, de ir a diferentes actividades. Aparte de las que puedan existir, a lo mejor podría diseñarse un modelo donde puedan crear formación, o sea, donde todos puedan estar enterados de lo que es la cooperativa, cómo ejercer como actor (Focus Group Cooperativas)

Cuando se van formando los grupos, uno les dice, pero vengan, avísale a tu marido que te vas a tomar la tarde y así va resultando, se liberan de la casa, se sienten bien, felices, les cambia la vida. Llegan como tímidas y de a poquito van entrando en confianza.

Ahí hay un trabajo que hacer, hay que empoderarlas. Entonces tienen que empoderar a la mujer, especialmente a las que son tímidas, ahí tiene un gran trabajo el gobierno (Focus Group Cooperativas)

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”.

Lo que sí, siempre he sido muy humilde en mis cosas, entonces, después que te van conociendo, dicen, tiene estudios, no es tan tontita, yo no soy de las que opino, pero cuando opino, opino, entonces ahí uno va adquiriendo y se va ganando a las personas (Focus Group Cooperativas)

c) Costos personales por asumir cargos de decisión

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.

Yo tuve la suerte de tener una nana, hasta el día de hoy, que era mi dueña de casa. Yo hasta el día de hoy no tengo idea de hacer comida, idea de nada, siempre dije no me voy a casar, pero me casé y tuve dos hijos y resulta que esta señora los crió y hasta ahora ella va a verlos, así que por eso yo salía para todos lados, viajaba sin problema, eso es algo que ayuda y bueno, que el marido también esté de acuerdo. A mí me conoció así, en un seminario de cooperativas, así que sabía con la chichita que se estaba curando (Focus Group Cooperativas)

Yo tuve la suerte de tener a mi mamá que me ayudó con mi primera hija y después, cuando nació el segundo, con 10 años de diferencia, yo llevaba años trabajando así que contraté a una persona que se hizo cargo de él y vivía mi padre, que había quedado viudo, así que él era el que controlaba, así que tuve esa franquicia, esa garantía (Focus Group Cooperativas)

Si bien señalan que es fundamental que el marido si no apoye, 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.

Y también, que el marido esté dispuesto a que uno esté trabajando, pero tiene sus costos, porque yo también me separé, porque resulta que ellos te aguantan, pero por dentro llevan la procesión y en un minuto, no da más no más y adiós (Focus Group Cooperativas)

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.

Es que cuesta, cuando, cuando uno, uno se siente como que está siendo irresponsable al dejarlos, si eso pasa en un principio y sobre todo si el marido te dice de repente: - pero es que tú no estabas aquí (Focus Group AG)

1- Escuelas Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas y de Incidencia Política

a) Origen de la iniciativa

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.

Internacionalmente Weefect se dedica a apoyar en diversos ámbitos, pero en el caso de Latinoamérica, el foco ha estado puesto sobre todo, en el tema de desarrollo local, en el tema de vivienda digna, y en el tema de igualdad de derechos. Trabaja por ejemplo con cooperativas de vivienda, desde un modelo uruguayo, con desarrollo local, organizaciones campesinas, apoyando particularmente en lo que es la economía asociativa, fortalecimiento de la organización e incidencia política.

Su Programa Igualdad de Derechos tiene dos pilares. Una es la transversalización, o sea el trabajo con enfoque de género dentro de las organizaciones campesinas, que suelen tener membresía mixta, y dentro de las organizaciones de vivienda. Y el otro pilar es trabajar directamente con organizaciones de mujeres u organizaciones especializadas en igualdad de derechos. En esta segunda línea se enmarca el Proyecto Regional de Mujeres Cooperativistas, que ha tenido dos líneas de trabajo.

Este proyecto se remonta al año 2008, cuando aprovechando el contexto del Foro Social en Guatemala, Weefect convoca a las mujeres cooperativistas a reunirse para revisar lo que se estaba haciendo en los diferentes países. Allí surgieron dos temas, en base a los cuales se acordó trabajar en conjunto: uno era desarrollar un currículo para una escuela, que se llamó la Escuela Latinoamericana para Mujeres Cooperativistas, y el otro era para intercambiar y crear una metodología de formación para hacer trabajo de incidencia política, con el objetivo de incidir en reformar la ley de cooperativas.

b) Diseño pedagógico

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.

Idealmente una mujer pasa primero por esa parte, dado que la experiencia muestra que una mujer que llega a un puesto de decisión, si no tiene una formación sólida y unos enlaces sólidos con otras compañeras, su permanencia es breve en esos puestos. Además, la idea

tampoco era sólo para que llegaran mujeres, cualesquiera, a puestos de dirección sino que llegaran con una propuesta a favor de las agendas generales de las mujeres.

Entonces idealmente las mujeres pasan primero por la Escuela Latinoamericana, que su ciclo completo es de cuatro años, pero la mayoría la siguen en dos. El primer año es un curso básico, que pasa por el eje humano o el eje personal, el eje político y el eje organizativo. El segundo año se hace un curso pedagógico donde se repasan los temas y también se dan las herramientas para multiplicarlo con más mujeres. Entonces este primer ciclo es de dos años, donde hay un ciclo básico para la misma mujer, y después el curso pedagógico donde ya aprende y, de paso, también hace prácticas, mediante unos cursos de charla general.

Y después hay año 3 y año 4 que es opcional, donde ellas pueden estudiar, pueden co-facilitar el curso básico y curso pedagógico 1, para aprender a reemplazar a la facilitadora. Y después también, ligado a eso va el modelo de círculos de estudio, que es otra metodología que actualmente es muy popular y muy emancipatoria, dado que es de muy bajo costo, por lo tanto es auto-sostenible en el tiempo.

La idea original era que las mujeres luego de finalizado el primer ciclo (2 años), siguieran con 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, 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.

La Escuela de Incidencia Política trata sobre cómo se construye la incidencia política: desde su concepción, o sea qué es, cómo funciona, cómo funciona la política, cómo se toman decisiones, etc., y eso se hace en tres partes. La primera el primer año, que es hacer un posicionamiento político de la organización, entender la incidencia política, hacer el análisis de sus problema más sentidos, y llegar a tener un auto-análisis de la organización, y de allí llegar a tener un posicionamiento político con propuesta de cambio, desde la organización. Y la segunda parte es hacer una estrategia de incidencia: entonces ¿cómo lo vamos a hacer? Y ahí el curso trabaja negociación, comunicación, medios masivos, formación a las bases para medidas de presión, etcétera. Y la tercera es mucho más activa, es hacer continuos planes de incidencia, que van más o menos, son de tres meses cada uno. La estrategia es un poquito más larga para todo el posicionamiento político, y después acción en planes de acción. Es importante señalar que desde el Proyecto no sólo se financia la Escuela, sino que también algunas de esas actividades, o sea, sus reuniones de negociación, sus mesas de diálogo, etc.

Luego, en un segundo año se hacen réplicas, es decir, las mujeres que pasaron por ese curso, cómo pueden enseñar a hacer incidencia política en lo base, y también para crear más vínculos hacia las bases, para que las bases también en su momento puedan apoyar los procesos nacionales de incidencia.

c) Obstaculizadores

De acuerdo a los relatos de las entrevistadas (una coordinadora del Proyecto y una mujer participante de El Salvador) 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.

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.

Obviamente una mujer que se está empoderando, se está juntando cada mes, o sea viaja para estar dos días con otra mujer cada mes durante dos años, empieza a viajar, empieza a enseñar a otras mujeres, empieza a tener ideas sobre su propio valor, sobre derechos humanos, pero a primera personas que, que lo van a cuestionar, es en su propia casa. A nosotros los humanos no nos gusta que la otra gente cambie ¿no? Entonces pasan por lo que se llama “back-crash” en inglés, el contragolpe. Eso es bastante fuerte, hemos hecho paralelamente estudios sobre violencia, los niveles de violencia aumentando, etc. (Coordinadora)

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.

También, otra de las dificultades es que algunas de las mujeres, no todas, pero algunas tienen que pedir permiso a sus esposos para poder participar, algunas que dependen económicamente de ellos. Cuando hay autonomía económica, algunas veces en algunas pocas mujeres no hay mucha dificultad, pero cuando dependes del salario del esposo o del papá cuesta muchísimo (Participante)

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.

Pero el sector más resistente fue el propio sector cooperativista. Entonces las mujeres se sienten muchas veces como que no pertenecen ahí ¿no? ¿Quiénes somos? Y el primer rechazo que escuchan ahí es que “ustedes quieren dividir el movimiento”. Y una vez que...de decir no! nosotros simplemente queremos hacer

mejor ese movimiento. Entonces, eso han sido tal vez los obstaculizadores (Coordinadora)

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.

La dificultad básicamente es que estos cooperativos de ahorro y crédito no aceptan las propuestas de reforma (...) Y otra es porque es un sector muy reacio para las mujeres cooperativistas, incluso el hecho de estar en los cuerpos de toma de decisión ha sido muy difícil. Nosotras hemos realizado un trabajo de concientización, incluso las mismas mujeres que no han sido formadas en lo que es el área de género y que muchas veces son las mismas que han estado trancando el trabajo de mujeres, pero es precisamente porque no han sido formadas muchísimas, porque con la escuela latinoamericana hemos llegado a algunas, pero en sí a la mayoría que ahora es uno de los procesos que se ha estado llevando con las réplicas (Participante)

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 dirigenal.

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.

Nosotros iniciamos en el 2014 un nuevo periodo con una nueva estrategia, pero hasta el 2014 trabajábamos mucho en formación, en los proyectos productivos... trabajamos mucho en el trabajo de que ellas estuvieran en cargos de dirección en sus organizaciones, y es que eso suma y suma y suma horas de trabajo, y nadie les quita la carga del trabajo de cuidado. Entonces, eso, o sea, decíamos que tenemos que ser hábiles. Entonces hemos, también empezaba a hablar un poquito con Guillermina Martín, sobre eso de, de la economía del cuidado, y estamos viendo cómo... con quién colaborar, y cómo proceder para ver. Qué iniciativas se pueden hacer dentro del mismo movimiento de economía social y solidaria, nosotros tenemos un compañero que dice que es semi-solidaria porque sólo es solidaria en lo productivo y comercial, jajaja. Entonces cómo podemos agrandar, o utilizar el

modelo de economía social para el trabajo de cuidado, y allí, desde el año pasado, estamos impulsando proyectos pilotos, de cooperativas, por ejemplo de comedores, cooperativas de lavandería, tiendas de consumo cerca de la comunidad, con... bueno lo más obvio que es el cuidado de los hijos y las hijas, todo eso, después de un análisis de en qué gastan las mujeres su tiempo, qué hacen todo el tiempo, qué es lo factible de su propia cooperativa o comunidad, y hacer un proyecto piloto donde asume el colectivo, o sea, que asumen ese trabajo colectivamente, se involucran hombres, no solamente mujeres, y después qué tipo de demandas tenemos que hacer al Estado (Coordinadora)

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.

d) Facilitadores

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 conocen sus derechos, 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.

Lo que hace que esos procesos avancen, bueno toda la batería de convenios internacionales, y las mismas constituciones de los países, que ellas se basan mucho en eso, o sea en realidad eso ya está acordado, sólo es de instrumentalizar (Coordinadora)

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.

Y lo otro que nos ayuda mucho es, bueno desde nuestro punto de vista es, nosotros trabajamos con una cooperación muy sostenida en el tiempo, o sea no algo muy puntual, si no que vemos procesos largos, dado que no tiene que, o sea una ley no se cambia en un año. De tener ese acompañamiento sólido, y estos, como te mencionaba este proyecto regional que ha permitido esos intercambios, porque

cuando pasó lo de Honduras, obviamente eso presiona mucho a otros países (Coordinadora)

Finalmente, un tercer facilitador que se identifica desde esta iniciativa son las propias mujeres, su compromiso y sus capacidades.

Las mujeres son muy comprometidas. Las mismas mujeres obviamente, es un avance fundamental para ver esos progresos. Eso tal vez es lo que facilita, un poquito, sí, los convenios internacionales, la cooperación sostenida, y las propias capacidades de las mujeres que es realmente increíble (Coordinadora)

e) Resultados

Tanto la coordinadora de Weeffect como la dirigente cooperativista entrevistada, dan cuenta de una serie de resultados positivos producto del paso de las mujeres tanto por la Escuela Latinoamericana de Mujeres Cooperativistas como por la Escuela de Incidencia Política. Estos resultados se pueden observar 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 por ejemplo a su cuidado mientras las mujeres asistían a la Escuela.

El hecho de que también hay que buscar estrategias, porque una de nuestras estrategias fue llevar las guías ya preparadas de los talleres que íbamos a impartir y yo me anteponeía a hacer la cena, hacer los frijoles y decirle “mira, a la mañana tengo una tarea y en lo que yo cocino tú me lees” y así fue como se comenzó a involucrar. Tu lees la guía y luego “me pareció interesante” me dice “¿y todo esto son los derechos que tienen las mujeres?”, tenemos los mismos derechos que ustedes, “entonces lo que ha pasado es que han sido socializados por sus papás por sus mamás pero esto puede ir cambiando” (Participante)

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.

Y otra de las cosas que uno debe dejar bien clara es que el amor, la confianza y toda conquista si uno quiere salir adelante tiene que ponerse las pilas como decimos y negociar, y ver bueno si quieres que sigamos así seguimos y si no pues vemos cómo

le hacemos yo tengo mi trabajo, yo puedo velar por mí misma. No tengo que estar supeditada a que nadie me tenga que mangonear en este caso y hablando se entiende uno cuesta pero se logra (Participante)

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.

Claro que sí, en el caso nuestro que estamos en el sector agropecuario, es quizás uno de los más difíciles, de los más machistas y ahora no solamente contamos con presidentas dentro de las cooperativas sino de las federaciones y ahora la organización tiene doce delegadas para la confederación de la federación de reforma agraria estamos optando por el caso de presidenta (Participante)

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 todo eso a partir del movimiento de mujeres cooperativistas.

Es a partir de las escuelas que nos dio menos temor de hablar en público, de que no importa que las autoridades tengan cargos muy importantes que sean diputados o diputadas, que presidente de la república puede ser y ya no nos da temor hablar con ellos. Hemos estado haciendo plantones en la casa presidencial exigiendo (Participante).

Y ahora en el caso de la alianza de mujeres cooperativistas se ha hecho un trabajo bastante fuerte y el tener representantes en las cooperativas y también en el caso de AMSATI que tenemos mujeres como concejales dentro de los partidos políticos optando por un cargo público. Porque siempre las mujeres hemos sido excluidas, siempre hemos tenido que estar en el espacio privado y ahora ya no, las mujeres optando por ser concejales de alcaldías municipales y otras que quien sabe estamos adentro de la asamblea legislativa muy pronto optando por cargos públicos.

Y estas mujeres que son concejales ¿también pasaron por la escuela?

Claro que sí, precisamente después de eso es que ha habido cambios bastante, dicen los hombres, radicales. Las mujeres nos quieren quitar los cargos, verdad lo mencionan de esa manera. Las compañeras de la zona nuestra apenas saben leer y escribir y ahora que estén de concejales y que digan no tengo temor de la alcaldía municipal ni de optar a un cargo público dentro de esa representando a mi comunidad (Participante)

En esta línea es sumamente destacable el hecho de que la mayoría de estas mujeres, antes de pasar por las Escuelas, estaban absolutamente alejadas de los espacios de decisión y de la

política. Y ahora en la actualidad se han posicionado como interlocutoras válidas a la hora de tomar decisiones y elaborar políticas públicas, siendo invitadas a negociar con ministros/as y parlamentarios/as.

Es realmente impresionante, de un primer momento; me recuerdo, yo fui a ver un momento en cada escuela en cada país, y el primer taller era sobre identificar quién hacía leyes de los países, y la mayoría no lo podía decir, y hoy en día son invitadas a negociar con ministros, se maneja cómo está la gente del congreso en su país, es realmente bastante interesante. Eso ha sido muy, muy exitoso (Coordinadora)

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. Tal como se puede leer en la siguiente cita, 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.

Y te cuento que por ejemplo la ley en Honduras, a raíz de esa escuela la ley en Honduras cuando fue reformada realmente tuvo bastante impacto el trabajo de las mujeres cuando cambió. Y siguen luchando en Costa Rica, Nicaragua, El Salvador y Guatemala por una reforma de ley, o sea en la mayoría de esos países va una reforma de ley en camino, y se trata de ¿qué tanta perspectiva de género va a tener? y ellas están bastante claras en cinco puntos, en todos los países acordaron cinco puntos, algunos tienen algunos puntos más, pero cinco puntos mínimos que les importan a todas. Uno es quitar toda la discriminación explícita, e implícita, por ejemplo muchas cooperativas tienen exigencias que tú tienes que tener título de propiedad para asociarte por ejemplo, y eso para las mujeres es un desastre. Y cosas así. Otra es, las estructuras representativas de las mujeres dentro del movimiento, o sea crear esas comisiones, esos comités, que vigilan la igualdad de derechos, y muchas veces las mismas organizaciones de mujeres cooperativistas no están legalmente reconocidas, entonces, existir ahí al margen de la voluntad de las juntas directivas que, en su gran mayoría, son hombres. Y, entonces, la representación. La tercera cosa era sobre recursos, justos, digamos, que accedieran las mujeres en el movimiento de cooperativas a recursos justos, por ejemplo allí, si uno ve el, por ejemplo el del artículo 14 si no estoy mal, dice que el Estado debe invertir en mujeres rurales que están en cooperativas, pero también el mismo movimiento cooperativo podría poner aparte un porcentaje. Entonces ese es otro punto de ideas que han trabajado, y un cuarto punto tiene que ver con todas las acciones afirmativas que son necesarias como para recuperar las desventajas históricas, por ejemplo ahí

muchas veces las mujeres ven la necesidad de imponer cuotas de participación en las juntas directivas. Y el quinto punto se trata del lenguaje excluyente, que, no es lo más importante, y muchas veces queda siendo sólo eso, verdad, escribir las cooperativistas, los cooperativistas; pero tampoco, no carece de importancia, ya que por ejemplo en países como Guatemala, Bolivia, donde el español no necesariamente es el primer idioma, la gente lo toma muy literal.

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

a) Qué es el Sello de Igualdad para Cooperativas

El Sello de Igualdad de Género que administra la Coordinadora de Género de la Confederación de Cooperativas del Caribe, Centro y Suramérica, 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.

En el cooperativismo se ha trabajado siempre como una red de mujeres, eh, y son estas mujeres un poco ayudadas por las técnicas las que se plantean lo del sello como única forma de garantizar los resultados del trabajo de género, porque ha habido procesos en donde se ha avanzado mucho, y en el noventa y seis por ejemplo tuvimos una agenda de las mujeres que, que cómo se llama, que incluyó muchas de las cosas de Beijing, pero, y, esa agenda estuvo como una declaración política, algunas cosas se hicieron pero conforme pasó el tiempo la agenda desapareció. Entonces por eso las mujeres de estas redes decidieron hacer el sello

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.

El sello lo que plantea es, eh, que es diferente a los sellos, cómo se llama, a los sellos de las empresas privadas eh, por la condiciones de la naturaleza de las organizaciones cooperativas y de la economía social es que tenemos tres áreas de trabajo, para usar tres áreas donde se dividen los indicadores. La un área es el área política estratégica digamos, que es donde están las grandes decisiones, que tenga perspectiva de género los estatutos, el plan, estratégico, que haya presupuesto para género, que haya una organización que nosotras llamamos comité de género aprovechando que las cooperativas acostumbran a tener comités. Las cooperativas tienen el comité de educación, el comité de vigilancia, el comité de lecciones algunas no es cierto, comité electoral le llaman, entonces nosotros adicionamos un comité de mujeres a un comité de género. Eso es, eh, el área estratégica y el acceso a la toma de decisiones.

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.

Después tenemos el área empresarial que tiene que ver ya todo con hacer, con qué está haciendo, con plantearse un programa de género, eh, para que vaya avanzando el proceso de la igualdad, porque hay un problema en el sentido de que hay muchas capacitaciones generalmente en las organizaciones pero no hay procesos, y nunca hay que olvidar que la capacitación es, eh, obviamente, un mecanismo para cambios de conducta, para cambios de relaciones, para entonces es importantísimo que haya programas, ya, entonces todo un programa de capacitación, un programa de organización. Tenemos varios un programa de incidencia política, tenemos programas para, digamos, como somos una red entonces las mujeres cooperativistas, mandan sus representantes a las, a los espacios internacionales, eh, todo un conjunto de cosas que hacen el programa

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.

Y después hay un área que es la de, eh, los nexos con la membresía llamamos nosotros y generalmente las cooperativas dicen los asociados, pero nosotros como estamos cambiando el lenguaje, hemos revisado el lenguaje incluso de los principios cooperativos, entonces estamos llamando membresía que incluye hombres y mujeres.

Entonces ahí tenemos por ejemplo una evaluación de cómo se hacen los servicios en las organizaciones de la economía social y en la, y del, y también del, eh cómo se llama de las cooperativas. Por ejemplo si es una cooperativa de ahorro y crédito, eh, a veces, las mujeres no, definitivamente no tienen garantías no es cierto, entonces eso impide que tengan acceso igual a los créditos que los hombres, entonces, por ejemplo plantear una acción afirmativa como, como hacer un, qué sé yo, un... una, un fondo de garantía que sirva a las mujeres para que puedan tener pequeños préstamos.

Pero también digamos en las cooperativas agrícolas se las junta con las mujeres que están levantando reivindicaciones por la tierra, digamos Nicaragua. En Nicaragua trabajamos con las cooperativas productora de café, esas cooperativas muchas las mujeres no tienen tierra, entonces se han hecho varios mecanismos, por ejemplo que la familia divida en dos la propiedad, y que tenga la mujer el acceso a la cooperativa porque igual trabaja, trabaja igual el hombre que la mujer, lo que pasa es que no está reconocido el trabajo, incluso ellas mismas dicen “no es que yo no trabajo, yo ayudo a mi marido” ya.

Esta área de nexos con la membresía, sería el equivalente al área del Servicio al Cliente en una empresa privada. De este modo, 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.

Entonces ahí el punto es que hacemos entonces mecanismos para que eh, los servicios se conozca, o sea, ellos decidan y asuman que los servicios se están yendo demasiado hacia los hombres y no contemplan las necesidades de las mujeres. En esa área se desarrollan lo que llamamos la agenda de las mujeres, no cierto, entonces planteamos eh varios servicios alrededor de esa, de esa agenda, no cierto...entonces eh, eso claro tiene una relación, unos nexos entre todos, entre todo el esquema, y ese esquema eh entonces te da la posibilidad de que las decisiones estratégicas del área política sean de una concreción, de una toma de decisiones, de lo que se decide acá en espacio eh en el espacio asociativo se llama. Porque para entender que es el servicio, lo que sería el servicio al cliente en una organización privada.

Cabe destacar, que en estos procesos de certificación, 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 tema del uso del lenguaje también es uno de los puntos levantados por las mujeres cooperativistas a incluir en las nuevas legislaciones de cooperativas de distintos países, lo que da cuenta de la importancia que reviste.

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.

Ahí, ahí te plantea el por ejemplo este paso que es, que el del proceso de inducción en donde se hace por ejemplo un proceso, u n momento de sensibilización primero, después hay un momento de, de cómo se llama de investigación, o sea de inmediato a la sensibilización se entra para hacer un diagnóstico que sirve como línea de base, y entonces después se hace un plan de trabajo y con el plan de trabajo se empieza a trabajar paralelamente con las mujeres, se hace el comité de mujeres por género, se le organiza, se les hace un taller para que definan la agenda de las mujeres y se va trabajando la cuestión institucional y por otra parte la cuestión con las mujeres apara que no, para que no sea, porque a veces es contraproducente uno avanza en el aspecto institucional y las mujeres no responden. Y la otra cosa es que muchas, el proceso de prácticamente por lo cual aparecen la certificación en general las cooperativas es porque siempre se trabajó con las mujeres, y lo que se causaba es una contradicción porque no se tocaban los aspectos estructurales de la organización digamos la definición de estatutos, el esquema de la cooperativa, eh, todo eso no se tocaba entonces al no tocar eso no lo... todo el esfuerzo de las mujeres quedaba como marginado

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.

b) Estrategias y facilitadores

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.

Entonces ese es el punto clave para extender, y bueno, practicar lo que dicen los principios porque en realidad las cooperativas han sido absorbidas mucho por el sistema capitalista que lo, que les ha obligado a competir con las otras empresas, entonces muchas cooperativas grandes de ahorro y crédito por ejemplo son verdaderos bancos, ya, olvidándose de los principios. Entonces nosotros por eso trabajamos y trabajamos mucho desde las organizaciones, este eh, grandes, siempre las cooperativas tienen un organismo en el Estado que es el organizamos que rige a las cooperativas, entonces nosotros hemos estado trabajando también con esos

organismos para lograr que se cuestionen digamos, no cierto, que están, por que las cooperativas tienen beneficios como el no pago de impuestos, entonces ese beneficio debe re, como revertirse en beneficio para la gente, pero beneficio real, ya.

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”.

Bueno nosotros, es que tenemos un proceso de veinte años de trabajar en género no cierto desde antes de Beijing, entonces hubo un momento en donde eso fue un, sigue siendo un problema no cierto. Nosotros tenemos ahora, tenemos unos módulos que se llaman liderazgo con impacto, unos módulos de capacitación, porque como te decía y bueno llegan a la asamblea, las eligen y dicen “no, yo no quiero”, es cierto

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.

Entonces nosotros hacemos este proceso que se llama “liderazgo con impacto” pero el punto que tenemos es lo que llamamos fortalecimiento psicosocial, ya, que es desmontar con ellas prácticamente en una terapia, se hacen talleres de tres días, se hacen cuatro talleres de tres días en un año no cierto para desmontar toda la cuestión identitaria y de ahí que surja la idea de una alternativa de poder, no como el poder, decimos el “poder para” no el “poder sobre”

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.

Que tengan un poder diferente, que manejen el poder de diferente manera que los hombres. Tenemos todo un desarrollo de eso, tenemos módulos por ejemplo del concepto de género, un análisis de varios conceptos de género muy simples no cierto para que ellas puedan, puedan manejarlo, para que los hombres no entren en reacción, incluso tenemos este, espacios donde fuera del sello pero que en la organización se practica, espacios donde hacemos como no talleres pero si algunas conferencias sobre masculinidad.

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.

En las cooperativas agrícolas sucede una cuestión, que el mercado, como decir el comercio justo, muchas veces organizaciones, por ejemplo el café este lo venden muchísimo mejor cuando están certificadas.

c) Resultados

En este momento la certificación de cooperativas en Igualdad de Género se está llevando a cabo en 5 países. Guatemala, que tiene 2 cooperativas certificadas; Honduras, con 8; Nicaragua, con 4 cooperativas certificadas; República Dominicana con 2; y Perú con una en proceso.

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

a) ¿Qué es y que hace Empremujer?

Empremujer es una Asociación Gremial de Mujeres Empresarias, el único requisito para entrar “al gremio”, como le llaman sus socias es ser emprendedoras/empresarias, pagar una cuota y participar, aunque no es excluyente de las asambleas anuales (que son alrededor de dos en el año).

Ya, súper fácil eso. Nosotros tenemos una planificación estratégica, que tiene actividades de todos los tipos, algunas que buscan financiamiento, nosotros nos autofinanciamos con cuotas, que no siempre son pagadas, pero ahora hay una exigencia para poder participar en las ferias, para poder participar de los proyectos, para poder participar de todas las actividades tienen que estar al día en sus cuotas (Presidenta)

Empremujer 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.

Tenemos una cantidad de servicios que estamos entregando a nuestras asociadas, consultores, especializados en distintas áreas, y entregamos capacitación a un grupo de nuestras directoras, que te contaba hoy día son mujeres profesionales, ingenieros, abogados, etcétera, psicólogas, que hoy día van a trabajar con las socias en forma directa y a través de nuestra plataforma web. Tenemos un comité que está en forma permanente, tiene que estar informado de todo lo que ocurre en SERCOTEC, y de todo lo que ocurre en CORFO, y que esta información se está enviando lo más seguido posible -no te digo cada 1 mes ni nada, porque puede ser que en 3 meses no ocurra nada, como después llega mucha información- entonces, mantenemos informadas a nuestras socias. Tenemos una línea de proyectos que va en beneficio directo de distintas áreas, por ejemplo en el área textil, o en el área artesanía, qué se yo, pero estamos siempre preocupados...Nosotras entregamos servicios del tipo... a ver, por ejemplo ante un problema contable, qué hacer. Entonces ahí entregamos la asesoría contable (Presidenta)

Pero además, por ejemplo tenemos un convenio con el instituto y universidad Los Leones, que tiene un área de prestación de servicios para los empresarios, y en forma gratuita les armamos la imagen corporativa, la página web, no sé, un plan de marketing, un plan contable, un catálogo... lo que requiera la empresaria, nosotros le hacemos el contacto, y el emprende leones se hace cargo. Eso es en forma absolutamente gratuita. Después asesorías contables, después asesorías legales... depende po, lo que...(Presidenta)

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.

Porque efectivamente a través de los gremios tú puedes obtener información, puedes obtener acceso a financiamiento, puedes capacitarte, y además generar redes –que es súper importante para las mujeres. Entonces en esa lógica, hemos ido instalando la asociatividad como una herramienta tremendamente potente para crecer y desarrollarte como empresaria. Independiente del apoyo que te puede significar como mujer. Pero, por lo menos la mirada de EMPREMUJER, tenía esa lógica: que a tu empresa le vaya bien gracias a la asociatividad, a las redes, a la capacitación, pero además, es bueno, como somos mujeres, uno nunca puede hacerlo por separado. Entonces está el apoyo, está el tratamiento en la mirada más psicológica, un apoyo fraternal, o sea todo, todo lo que se da entre nosotras, que no podemos desligarnos los unos de los otros, o sea eso no va (Presidenta)

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 caer en otros temas propios del trabajo con mujeres, como es el caso de la violencia de género, por poner un ejemplo. En Empremujer tiene muy claro que no son una organización de mujeres, sino que son un gremio de mujeres empresarias, por tanto no puede llegar una mujer que quiere que la formen como empresaria, de alguna manera tiene que ya serlo.

Tenemos un objetivo claro, que es generar mejores condiciones para las mujeres empresarias y sus empresas. Para allá es que trabajamos, pero así ya, como los caballos, así, vamos, vamos, vamos, y tapándonos los ojos porque, esto es tan disperso, que es súper fácil caer en otras cosas, por ejemplo... sobre todo en el caso de las mujeres, por ejemplo hay un tema que es transversal que tiene que ver con el maltrato de la mujer.

Por eso que hay mucha jefa de hogar, hay mucha mujer que se hace cargo sola ahí. Pero nosotros no hemos caído en tomar ese tema como un "tema". En transformarnos... porque si... lo respetamos, hemos hecho charlas, hemos hablado con especialistas, han venido, pero no es nuestro tema. No es nuestro tema. Porque o si no se transformaría en "mujeres", y no es mujeres, es "mujeres empresarias". Entonces, eso por un lado. Después, por otro lado, está la más alta psicología de empoderar a las mujeres: "no, tú ya eres empresaria, ven y trabajamos contigo, y tú trabajas con nosotras". Nosotras no formamos emprendedoras, y no lo vamos a hacer. "Pero ustedes nos podrían dar la idea", claro, vengan a una de nuestras charlas como oyente, pero no pueden ser socias, porque no tenemos nada para entregarles, más allá... lo que sí pueden obtener es información.

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.

Sin embargo, es importante señalar que si bien es correcto que Empremujer, en cuanto gremio de empresarias, no se haga parte de ciertas problemáticas de género, esto no quiere decir que estas deban ser "olvidadas". Está bien que Empremujer no se haga cargo, pues no le corresponde, pero si debiesen generarse iniciativas desde las políticas públicas, que tomen estas problemáticas y las enfrenten, en tanto temas tales como la violencia en la pareja, por ejemplo, si frustran liderazgos femeninos. En este sentido, una política que no aborde el empoderamiento y la autonomía de las mujeres de manera íntegra no resulta sostenible en el tiempo.

b) Características de las socias

En relación a las características de las sociales de Empremujer, este es bastante heterogéneo 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.

Mira tenemos... la verdad que es bien heterogéneo, porque tenemos... hay un gran porcentaje, diría yo, por sobre el 50%, de mujeres que son con emprendimientos sociales, que han partido desde el municipio, desde el SERNAM, y que, pero que han logrado instalar su negocio. Nosotras las hemos ayudado para que ya entren con SERCOTEC, con otros fondos un poquito más grandes... han ido creciendo, y hoy día son micro empresas, pero todavía en un nivel de subsistencia. Hay un 30% que somos mujeres con empresas, que vivimos de nuestra empresa, y que tenemos un estado un poco superior, que te permite, vestirse también con tu empresa, o sea, vivir de ella y vivir bien. Y hay un 20%, si no es menos, tal vez sea menos, que está en un estado superior, que son ya una empresa un poquito más grande, con una cantidad de recursos económicos y de infraestructura mucho más importante, que yo creo que con suerte bordea el 10%, con suerte.

El nivel de estudios de las mujeres no estaría relacionado con el tamaño de la empresa, y en este sentido en éxito del emprendimiento estaría más determinado y relacionado con otros factores, tales como la experiencia y el empoderamiento de la mujer empresaria.

Y de esas, el nivel de estudios, ahí es como... es distinto, porque, no necesariamente la que está en un emprendimiento más bajo, tiene menos estudio que aquella que está en un emprendimiento más alto. Tiene que ver a veces con el nivel de experiencia, tiene que ver otras veces con cuánto te cuesta ser empresaria, cuánto lo asumes... es que es como variable. De hecho... pero sí hoy día se han sumado muchas más chicas con mayor cantidad de estudios. Eso sí es una, es algo que se ha ido apareciendo: muchas más mujeres profesionales.

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.

Un 80% superamos los 40. Y muchas inclusive superamos los 50, y hay un porcentaje todavía que está sobre los 60. Que, ahí sí que yo creo que hallo como un 20% que supera los 60 años. Que son mujeres que vienen con el emprendimiento, que lo

empezaron después de los 50. Entonces como lo empezaron después de los 50, se les abrió el mundo, y hoy día a los 60, 60 y algo, están vigentes po, y están con su negocio. Y es un facilitador porque ya no tienen guaguas que criar.

c) Motivaciones para participar en Empremujer

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 y un impulsora directa de sus trayectorias personales.

Tuve la oportunidad de conocer a Mónica, hacen cuatro años atrás, yo trabajaba en una clínica... y por esas cosas llegué a Comunidad Mujer, que es una organización también de mujeres. Desde ahí empecé a ser socia, pero como yo trabajaba en la clínica, entonces no tenía mucho tiempo, pero aún así me daba el tiempo para ir a las reuniones y así nos conocimos con Mónica. Ella fue mi mentora, que le agradezco mucho, porque gracias a ella yo pude llegar acá y he ido fortaleciendo en el tiempo. Porque también como decía X, uno como mujer a veces te dejas estar, como que tu autoestima flaquea, pero ella siempre con sus agallas: -no si hay que hacerlo, sí se puede. Ehh, que uno confíe en uno misma, de que tú puedes hacer las cosas, que tú puedes lograrlas y con ella a largo plazo he logrado hartas cosas, puedo decirlo.

Y en una oportunidad postulé, porque yo igual me hice socia y seguí yendo a estas cosas, porque había cosas muy interesantes. Y gané la, poder estar en esta cosa y ella fue mi mentora, y ahí empezaron.

La denominan como “pulga en la oreja”, que las llama si desaparecen por largo tiempo, las orienta, las aconseja y las impulsa a seguir adelante.

Ella está muy preocupada de todas nosotras que participemos, que hagamos cosas en común en beneficio de, de uno mismo, del proyecto, de sacarlo adelante. Ehh, ha sido una experiencia muy bonita y engrandecedora para mí, así que eso.

Hasta que Mónica encontró la lista, seguramente, y me mandó, y ahí yo tuve la oportunidad de poder venir a otra hora, vine y me encontré como, no sé con algo maravilloso, porque cada persona, cada una de las mujeres que estaban aquí me parecía pero realmente, ehh, una superwoman, una súper héroe. Porque la verdad es que es tan bonito escuchar como partió, cómo siguió, qué es lo que lo hizo, las cosas que le pasaron. Que en verdad si uno podría hacer una película de, de lo que es esto.

Al llegar a Empremujer, las mujeres se han sentido acogidas y acompañadas, al encontrarse con otras mujeres como ellas, que han luchado y luchan por sus empresas, y con quienes pueden compartir experiencias.

d) Beneficios de participar en Empremujer

Las mujeres participantes están muy agradecidas del gremio, reconocen principalmente dos cosas: los conocimientos que han podido adquirir a través de las distintas capacitaciones, y el que las ha ayudado a sentirse capaces de llevar adelante sus emprendimientos, mejorando su autoestima y su seguridad en sí mismas. Esto último se destaca con especial emoción y se quisiera compartir con más mujeres.

Ehh, en lo personal yo estoy muy, muy agradecida del gremio, porque yo era ignorante en muchísimas cosas. Yo he hecho muchos cursos, pero muchos, a nivel de CORFO, pero de, por Empremujer. He estado metida en cursos de CORFO, mis primeros pasos en computación los hice por Empremujer, hicimos cursos con psicólogas donde nos enseñaron a ser más seguras de uno misma, muchas cosas por Empremujer. Así, si me preguntan ¿qué espero yo del gremio? Ya no sé qué más esperar, porque nos han dado, como gremio, todo.

Y eso me, me, me motivo muchísimo, muchísimo, y a lo mejor no tanto, porque yo trabajo, la verdad es que vivo ajustada con, con los ingresos que tengo, pero como que tengo ganas como que igual que crezca esto, que crezca. Que todas las mujeres que hay en este país estén acá y entiendan y se den cuenta que con cualquier cosa se puede hacer y pasarlo, salir adelante, pasarlo bien, criar a los hijos. Y, y eso me tiene, eso es todo.

e) Obstaculizadores

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, lo cual se gráfica, por poner un ejemplo, que en un primer momento CORFO se negara a evaluar sus proyectos por tratarse de proyectos sólo de mujeres, y que por tanto correspondían a SERNAM, siendo que desde siempre han evaluado proyectos sólo de hombres sin habérselo cuestionado.

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.

Pero no solamente eso sino convencer a nuestros colegas que no es que nosotras nos cueste más, porque somos mujeres, y que nos cruje menos, y por eso nuestras empresas se demoran tanto en crecer. Tienen que entender que las formas en que hacemos nosotros las cosas, la gran carga cultural que tenemos, hace que efectivamente nos demoremos más. Yo llevo, en realidad mucho más de 25 años pero me niego a asumir más, pero cuando yo empecé, mis hijas eran unas bebés. ¿Tú cachái lo que es trabajar, en forma independiente –yo cosía, coso todavía- a la hora que la guagua, tenís que darle la papa, que tenís que recibir a tu marido porque él llega cansado del trabajo po, no como tú po que estái tocando el piano todo el día en la casa po.

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.

A mí me costó mucho. Mucho, mucho. Pero aún así, como justo iban mis hijas creciendo, fue un facilitador, que ellas iban siendo más independientes –las crié terriblemente independientes- y, ellas se hacían solas sus cosas, me ayudaban un poquito. Y con mi pareja, peleábamos un montón, porque claro po, él decía que yo no me hacía cargo de la casa, que yo era una irresponsable, una mala dueña de casa, etcétera...al final me separé, la cosa no dio para más. Pero asumí todo eso como parte del proceso, y finalmente logré instalar mi empresa, con, crecí lo suficiente como para poder contratar gente que trabajara para mí, entregaba servicios y diseñaba, y fui creciendo, creciendo, creciendo, y me mantuve flaca flaca porque no tenía tiempo para comer, la verdad era esa. Pero fue un proceso de menos a más... no es que haya sido rápido, fueron muchos años, pero como yo estaba también cuidando las hijas, porque era la mamá, la apoderada, presidenta de curso por supuesto, encargada en el centro de padres, o sea, para que mis hijas se sintieran lo más acompañadas posible, porque igual yo me sentía culpable de no estar cuando llegaban del colegio, tenían que estar al cuidado de otra persona, no siempre las podía acompañar en las tareas, no era la mamá más responsable en ese aspecto, sí muy cuidadora, pero en los tiempos que tenía disponibles.

Y el otro problema que ha debido enfrentar Empremujer, ya de tipo más organizacional, es el no haber contado y no contar con una casa. Durante su existencia han tenido múltiples cambios de domicilio, lo que reconocen con un obstáculo al no contar con un espacio para recibir a las socias y para realizar sus actividades. Por el momento, este problema está

temporalmente resuelto, ya que utiliza las dependencias de CONUPIA para sus diversas actividades, dado que su Presidenta es a la vez Vicepresidenta de CONUPIA.

Mira, el problema de no tener casa, es una... yo creo que le pasa a muchos gremios, el no tener la disponibilidad de un espacio físico donde reunirse, es una crisis importante porque, por último si tú tienes una pequeña oficina, llegan las socias ahí, entregái información, entregái capacitación, las que no tienen página web, las que no tienen acceso a internet, llegan a la oficina. Pero si no está eso, no tienen dónde ir.

f) Facilitadores

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.

Y esa es otra cosa que hicimos en el proceso del fortalecimiento: todas somos la misma voz, todas tenemos el mismo discurso, con las individualidades correspondientes, pero el discurso de EMPREMUJER es uno solo, y cualquiera lo puede transmitir.

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.

Y eso es otro, las decisiones las tomamos en conjunto. Cuando yo decido que hay una oportunidad de postular a un proyecto, yo llamo a la directiva. Quiero postular a este proyecto, cuesta tanto, EMPREMUJER tiene que poner tanto, vamos a estar 1 año en esto... “Ya no, sabís que no es la lógica que nosotros estamos viendo ¿pasemos mejor?” pasemos mejor. O “¡dale, con todo!, a ver, qué hacemos, qué hay que hacer”. Esa es la mirada, eso tiene que ver con equipo cohesionado. Nosotras confiamos, todas confiamos.

Y finalmente, un elemento 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.

O sea porque hemos dado muestra... hemos renovado directiva, pero siempre se suma gente que está dispuesta, que tiene confianza, porque, aquí, esto es a honor, por tanto tiene que haber sólo una relación de confianza, no lo vienen a hacer por un sueldo, por tanto no hay aquí una exigencia de que "oye tú ganas tanto y tienes que responder". Aquí es un compromiso. Por tanto no podríamos desconfiar, además, como nadie gana dinero, es por amor al arte todo, entonces, nada po, somos amigas, confiamos, hemos generado la suficiente transparencia

Finalmente, un último facilitador que se ha identificado a partir de la entrevista y el focus group, es la participación de la Presidenta de Empremujer en la Directiva de CONUPIA. Esto ha permitido instalar la imagen de Empremujer, y la visibilización de su trabajo, a un nivel al cual la organización no puede llegar por si sola. Gracias a esto, Empremujer está presente en instancias de nivel nacional y de gran importancia.

Claro, yo estoy en mucha más mesa porque yo soy de CONUPIA. Entonces yo como vicepresidenta de la CONUPIA –y yo me aprovecho de eso- voy e instalo el tema EMPREMujER. Pero donde puedo, soy EMPREMujER. Donde no puedo es imposible porque hay, tú sabes que el Estado trabaja con los gremios nacionales, entonces ahí estoy jodida. Pero donde yo puedo instalo EMPREMujER. Y eso es un facilitador absoluto para mi gremio, que yo esté aquí de vicepresidenta nacional.

g) Logros

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.

Ahora, CORFO, después del proceso que yo logré instalar, que nosotros, la CONUPIA, la directiva de EMPREMujER logró instalar, abrió sus puertas. Y comenzó, yo no sé si te acuerdas, a hacer llamados para proyectos sólo para mujeres. Hoy día no sé en qué mirada está porque han hecho un cambio, pero la mirada de género sí está instalada de otra manera. SERCOTEC, capital abeja. También fue un tema logramos instalar, un capital especial para mujeres. Todo eso salió desde acá, que no es un tema menor.

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.

Entonces el respeto que hemos logrado obtener, el objetivo claro, y mucho mucho trabajo... político, digo yo, en la mirada de ir logrando proyectos, credibilidad... en eso yo soy la responsable, y lo hago porque me gusta, me encanta, porque yo creo en esto, además yo tengo 3 hijas mujeres, o sea, no podría no estar preocupada de, claro, de empoderarlas

h) Desafíos

En relación a los desafíos de la Empremujer, el primero que se reconoce es el seguir trabajando en generar conciencia entre las mujeres empresarias de la importancia de asociarse y para qué se hace. Asimismo también seguir trabajando en una participación más activa de las socias, de modo que no deleguen todo el trabajo en la Directiva, sino que entiendan esta instancia como de coordinación, y que el trabajo del gremio debe hacerse entre todas.

Pero... yo creo que el principal trabajo –la experiencia nos ha dicho- el principal trabajo que hay que hacer, tiene que ver con concientizar “para qué queremos asociarnos”, qué esperamos cuando nos asociamos. Y lo principal para nosotros fue entender, o más bien dar a entender a las otras, que nosotras no éramos directivas para atender las solicitudes de las otras, éramos directiva para coordinar, para colaborar, para generar... para motivar, pero no para entregar un servicio determinado ¡entre todas debíamos entregar los servicios! (Presidenta)

Finalmente, el segundo desafío que se le presenta a la organización es el recambio generacional, sobre todo en los cargos de decisión. En la Directiva de Empremujer existe conciencia de la necesidad de formar dirigentes/as jóvenes y de fomentar el recambio generacional, no sólo en Empremujer sino que en las asociaciones gremiales en general (lo cual también surgió recurrentemente en las entrevistas). En este sentido, Empremujer habría tomado parte activa en este desafío, incorporando a mujeres más jóvenes e integrándolas en las actividades dirigencias con el fin de formarlas y empoderarlas.

Eso es lo otro, que estamos preocupadas de traer gente nueva, gente joven porque, pasa, que los gremios, el más viejo quiere seguir siendo presidente po, y ya las patitas no le dan po, pero él es el que más sabe, él es el que tiene todos los contactos, a nadie más ubican. Entonces, aparece una Mónica Lobos, y dicen “¿y esta niñita de dónde salió? No, el presidente es el que sabe”. Entonces, lo que nosotras hemos hecho: vamos todas.

i) Reflexiones

Finalmente, 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:

- a. 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.

- b. 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 y recomendaciones elaboradas a partir del análisis de la información cualitativa y cuantitativa producida en esta investigación.

Las conclusiones serán presentadas diferenciando cooperativas, asociaciones gremiales y empresas B, con el fin de poder rescatar los resultados específicos para cada una de estas organizaciones. Luego, se presentarán recomendaciones generales para promover y fortalecer la participación de las mujeres en las organizaciones y empresas de la economía social.

1- Conclusiones

a) Para el caso de las cooperativas las conclusiones son las siguientes:

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) Para el caso de las asociaciones gremiales, las conclusiones son las siguientes:

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, que es lo que se observó por ejemplo en la Asociación del Mercado Cardonal de Valparaíso, que agrupa a grandes comerciantes con otros que comercializan las pequeñas producciones de su propio.

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) Para las Empresas B las conclusiones son las siguientes:

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.

2- Recomendaciones

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 Iguala-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.

1- Ficha Técnica de la Encuesta

| | |
|--|---|
| <p>Número de Encuestas Realizadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 26 Empresas B - 73 Cooperativas - 68 Asociaciones Gremiales - Total: 167 encuestas | <p>Fecha del proceso de encuestaje:</p> <p>Del 12 de enero al 05 de febrero de 2015.</p> |
| <p>Observaciones estadísticas:</p> <p>Tal como se anticipó en el capítulo de metodología, pese a que se había diseñado originalmente un diseño muestral con una muestra de 470 casos, fue imposible alcanzar este número, por diversas causas que se detallan más adelante.</p> <p>Dado que no se logró cumplir la muestra establecida, los datos cuantitativos presentados en este informe no cumplen con los requisitos técnicos para realizar inferencia estadística, es decir, los resultados cuantitativos presentados no son representativos del universo de cooperativas, asociaciones gremiales y Empresas B, y sólo son válidos para las organizaciones encuestadas. Sin embargo, al tratarse de igual manera de un número considerable, podrían indicar tendencias en relación a los temas estudiados.</p> | |
| <p>Principales problemas que impidieron alcanzar la muestra establecida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desactualización de las bases de datos entregadas. Estas bases contaban con gran número de casos en que los números estaban mal digitados, por tanto no existían o estaban equivocados. - En un gran porcentaje de números no fue respondida la llamada, probablemente por encontrarse en período de vacaciones. - Teléfonos en los que contesta una secretaria y se niega a dar datos de contacto de la directiva (se había tomado la decisión metodológica de que sólo contestaran la encuesta personas con algún cargo de representación) - Se negaban a contestar la encuesta sin antes consultarlo con el Consejo, y en muchos casos esta instancia no se reunía durante el período de vacaciones. | |
| <p>Estrategias empleadas para enfrentar los problemas encontrados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se decide dejar de trabajar con muestra aleatoria y se comienza a llamar a todos los números de las bases de datos. - Se manda la encuesta por correo a todos los casos que tienen correo electrónico de contacto (la mayoría rebota por estar desactualizados) - Se realizan "citas" telefónicas para realizar la encuesta (llamar en otro horario o día que acomode a la persona encuestada, por ejemplo) - Se comunica la situación a la contraparte técnica, quien facilita otra base de datos más | |

actualizada. Efectivamente esta base cuenta con números “buenos” pero siguen estando muchos de vacaciones.

- Se alarga el plazo establecido para las encuestas.

Recomendaciones para futuros estudios cuantitativos

- Antes de realizar cualquier estudio cuantitativo es necesario contar con bases de datos fiables y actualizadas.
- No realizar investigaciones con trabajo en terreno en los meses diciembre-enero-febrero.
- Antes de iniciar el proceso de encuestaje, comunicar formalmente a las organizaciones, por parte de la Subsecretaría, que eventualmente pueden ser contactadas para aplicarles una encuesta, de modo que puedan conversarlo oportunamente en sus Consejos y designar a una persona encargada de contestar.
- Evaluar la eventual aplicación de un instrumento único para todas las organizaciones de la Economía Social, ya que existen diferencias importantes entre unas y otras. En esta experiencia, se ha constatado que un mismo instrumento funciona para cooperativas y asociaciones gremiales, pero no para empresas b, que posee otras nomenclaturas y una estructura de “empresa”. En este sentido, evaluar la aplicación de instrumentos diferenciados con ciertos elementos comunes que permitan comparar, o bien abordar los distintos tipos de organizaciones en estudios diferentes.