

# 5tas. Jornadas Uruguayas de Historia Económica Montevideo - 23 al 25 de noviembre de 2011

## Simposio 4 Género y Educación en las Entidades Cooperativas y de la Economía Social Siglos XX y XXI

### Quando se quiere se puede

Autor: Felipe Rodolfo Arella

**Felipe Rodolfo Arella** es licenciado en Cooperativismo y Mutualismo por la Universidad del Museo Social Argentino y magister en Educación Social y Animación sociocultural por la Universidad de Sevilla.

Director de Estudios del Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo de la República Argentina (CGCyM).

E-mail: [felipearella@hotmail.com](mailto:felipearella@hotmail.com)

### ► RESUMEN ◀

El trabajo procurará reflejar que los problemas de género en las organizaciones sociales se sustentan en prejuicios culturales que, además de condicionar el acceso de las mujeres a cargos de dirección y administración, impiden desarrollar políticas organizacionales equitativas.

Todos conocemos los esfuerzos que realizan las mujeres dentro de cooperativas y mutuales para alcanzar altas funciones gerenciales a pesar de tener, en muchos casos, niveles superiores de educación de los que ostentan sus jefes.

Si bien desde mediados del siglo XX la situación de la mujer en la sociedad argentina ha mejorado, continúan siendo sumamente condicionantes los paradigmas sociales que juegan en su contra porque los varones y también muchísimas mujeres inconcientemente (y a veces no tanto) continuamos remitiendo a las mujeres a situaciones de sometimiento y control.

En la ponencia expondré las respuestas que pude obtener, en trabajos de campo, a estas preguntas preliminares: ¿Cómo hizo la mujer para ocupar funciones directivas o administrativas? ¿Qué niveles de educación tienen las mujeres de la organización? ¿Cuál es su autoimagen? ¿Qué piensan los directivos y administrativos varones de sus compañeras de función? ¿Hay otras mujeres dispuestas a ocupar cargos directivos o de administración en la organización? ¿Cómo influye la economía en el rol de las mujeres?

Los casos que se analizaron corresponden a cooperativas y mutuales de la provincia de Entre Ríos, Argentina. A partir de ellos analizaré si será posible, mediante una intervención educativa continuada y planificada que en las organizaciones sociales se puedan modificar los paradigmas tradicionales y que sus directivos comprendan la importancia de impulsar políticas democráticas de género.

Esta búsqueda de conocimiento de la realidad que se vive en mutuales y cooperativas serán referidas, necesariamente, al cumplimiento de tratados internacionales incorporados por la Argentina en su Constitución.



Agradezco la colaboración que me brindara  
la Tca. Miriam Kuklis en el trabajo de  
campo realizado en la provincia de Entre Ríos

## Cuando se quiere se puede

Si bien el título puede parecer una invocación voluntarista, no refleja más que la realidad vivida por numerosas mujeres que trabajan en organizaciones o que se desempeñan autónomamente en emprendimientos personales o familiares. Pero ese poder hacer no es tarea fácil para las mujeres como lo demuestra la necesidad de una intensa lucha por demostrar que mujeres y varones son iguales y que, por consiguiente, tienen los mismos derechos de ocupar un lugar en el mundo, de estudiar, trabajar, ejercer la profesión, dirigir la familia.<sup>1</sup> El tema de la igualdad de derechos no se agota en el otorgamiento de derechos (por el ejemplo el derecho al voto o a ocupar un cargo público electivo o no) porque ese reconocimiento no es nada más que el primer acto correctivo de sistemas discriminatorios. Es fundamental dar a las mujeres la oportunidad de ejercer con libertad esos derechos; para ello se impone que la sociedad barra los prejuicios históricos en que ha ido desenvolviéndose en los últimos quince siglos. A ello quiere contribuir este trabajo, pero para ello es necesario que las mujeres quieran ser iguales a los varones en el ejercicio igualitario de los derechos.

En las familias el varón monopolizó durante siglos el poder de decisión y sumió a la mujer en un estado de dependencia total al marido a tal punto que al fallecimiento de éste la mujer necesitaba tener un tutor para disponer de sus bienes. Eso se ha ido superando a través de la incorporación de disposiciones legales que les reconocían capacidad a las mujeres para administrar sus negocios y su herencia, como también tomar decisiones respecto a sus hijos. Ese cambio de estatus jurídico no fue rápidamente aceptado por los varones y tampoco por las mujeres, cualesquiera fueren su posición socioeconómica, porque la tradición estaba cargada de connotaciones prejuiciosas que resultaban por demás difíciles de superar. Hubo necesidad de muchos años de audacia por parte de las mujeres para que la nueva situación fuera aceptada por la sociedad.

Cuando hay guerra las mujeres, los viejos y los adolescentes son los que trabajan en las fábricas mientras los varones adultos están en el frente de batalla. En esos momentos no se veía mal que las mujeres trabajaran fuera del hogar en tareas propias de varones en las industrias metalúrgica, química, de armamentos o en los hospitales. Pero cuando volvía la paz la mujer que trabajaba fuera del hogar en fábricas no era bien vista porque lo más probable es que terminara enferma o prostituyéndose. En realidad no resultaba improbable que la mujer se enfermara en las fábricas porque también los varones padecían las mismas enfermedades, principalmente la tuberculosis y la desnutrición por las malas condiciones de trabajo y los salarios insuficientes para ambos, pero más para las mujeres que tuvieron que desatar una larga lucha por igual salario por igual trabajo.

Las sociedades industriales cambian más rápidamente que las agrarias por el mismo dinamismo productivo, la ampliación de los mercados, la incorporación de tecnologías, la diferenciación de productos para el consumo. Tal dinamismo genera nuevos trabajos, principalmente en el área de los servicios, y relaciones cambiantes entre las personas lo que repercute tanto en las relaciones familiares como en las laborales. Las mujeres, por razones personales o familiares (desarrollar sus potencialidades o aumentar los ingresos) se incorporan a las empresas o desarrollan sus propios negocios contribuyendo al ingreso nacional aunque esta

---

<sup>1</sup> Utilizaré los términos hogar y familia como sinónimos a pesar de las diferencias sociodemográficas que tiene cada uno de ellos.

participación no está suficientemente determinada porque se toma a los trabajadores en su conjunto sin distinguir entre varones y mujeres.

En cuanto al acceso a la educación media y superior (terciaria o universitaria) también las mujeres tienen una notable participación sin distinción de clases sociales y su rendimiento como estudiantes es mejor que el de sus compañeros varones, lo que he podido comprobar en treinta años de docencia. Este asunto es importante tenerlo en cuenta cuando analicemos el lugar que ocupan las mujeres en las organizaciones cooperativas y mutuales que hemos tomado como casos.

### **De la teoría a la práctica**

Hace 15 años la Alianza Cooperativa Internacional Regional Américas preparó un CD con distintos materiales referidos a la problemática de género en las cooperativas.<sup>2</sup> En uno de ellos se aborda la relación de los principios cooperativos y las políticas de género que deberían desarrollar estas entidades. La autora del trabajo subraya que:

Los valores y principios cooperativos, como marco ético con el cual tienen que desarrollarse las empresas cooperativas, son una garantía para alcanzar la equidad de género, si se considera su contenido.

Los orígenes de estos principios nos remiten a la preocupación de los fundadores/a del cooperativismo, centrada en la búsqueda de formas más justas y solidarias para la sociedad, donde las personas se constituyen en el objetivo de todo esfuerzo económico, raíz humanista donde coinciden plenamente el Movimiento de Mujeres y el Cooperativismo.

Al postular entre los valores la ayuda mutua, la responsabilidad democrática, la igualdad, la equidad y la solidaridad, el cooperativismo se compromete a propiciar y sostener ambientes no discriminatorios, donde las mujeres cuenten con igualdad de oportunidades y de trato.

Sin embargo, a pesar de que la participación y aporte de las mujeres al cooperativismo, ha sido significativa desde su inicio en número y calidad, ha resultado más fuerte la organización social patriarcal que las buenas intenciones plasmadas en los principios; es decir, las mujeres cooperativistas, al igual que en cualquier otro espacio de la sociedad, han vivido serias dificultades en su participación al interior del cooperativismo.<sup>3</sup>

Cuando analiza las razones por las cuales las mujeres tienen dificultades para participar dentro de estas organizaciones solidarias y equitativas, Herrera Cevallos da como causas las siguientes cuestiones:

- \* La falta de títulos de propiedad;
- \* Su acceso discriminado a la propiedad de la tierra, como sucedió en el caso de las leyes de reforma agraria en la mayoría de países de América Latina;
- \* Las prácticas particulares de cada sector económico y la naturaleza de su actividad, que reflejan la división sexual del trabajo establecida en nuestras sociedades.

Vemos entonces que en el mejor lugar en el que las mujeres podrían ser iguales a los varones, como serían las cooperativas por sus principios éticos de equidad e igualdad política, esa situación ideal de participación no se produce y que las mujeres que tienen presencia en estas organizaciones son asociadas o empleadas ubicadas en los lugares bajos o intermedios del escalafón. Pocas son las mujeres que alcanzan cargos directivos o jerárquicos en la administración,

---

<sup>2</sup> ACI Américas, “Género en Cooperativas – Construir otra mirada”, San José de Costa Rica, 1996, versión CD.

<sup>3</sup> **Herrera Cevallos, Julia**: “Los principios cooperativos vistos desde los intereses de las mujeres” en ACI Américas, “Género en Cooperativas – Construir otra mirada”, San José de Costa Rica, 1996, versión CD.

y remitiéndonos a Herrera Cevallos, la investigadora nos dice que un promedio del 40% de la membresía de las cooperativas en América Latina lo constituyen las mujeres y solamente un 8% de ellas participan en la dirección de sus organizaciones. Este hecho nos habla de cómo se está ejerciendo la democracia al interior del cooperativismo. La gran brecha entre el 40% de asociadas mujeres y el 8% de mujeres asociadas que alcanzan representación, hace evidente la falta de democracia desde el punto de vista de la representatividad de los géneros.<sup>4</sup>

Esos datos están cerca de los obtenidos en una investigación que realizara en el año 2000 entre cooperativas argentinas del sector agropecuario que estaban vinculadas a la Federación Argentina de Cooperativas Agrarias (FACA) conformada aproximadamente por 280 cooperativas de primer grado. En ese universo solamente funcionaban 16 grupos de “Mujeres Federadas”, lo que representaban un 5,7% de organizaciones femeninas. Pero es necesario señalar, primero, que esos grupos estaban integrados por alrededor de 12 mujeres y, segundo, que no todas ellas integraban los órganos de dirección y gerenciamiento de las entidades en las que funcionaban los grupos.<sup>5</sup>

Como puede apreciarse, entre la primera investigación citada y la siguiente hay un lapso de cuatro años y que la situación de las mujeres dentro de las cooperativas no mejoró y me atrevería a decir que quizás haya empeorado de la mano de los problemas económicos que debieron afrontar los hogares argentinos con la crisis del año 2001/2002 durante la cual las mujeres se vieron obligadas a trabajar para terceros con el fin de sostener la economía familiar.

### **Las que llegaron**

Una de las preguntas que me hice fue: ¿Cómo hizo la mujer para ocupar funciones directivas o administrativas? A igual que en las empresas lucrativas en las cooperativas las mujeres acceden a funciones directivas por el capital aportado, aunque ese factor no debería ser determinante en el caso de las cooperativas. También por herencia cuando muere uno de los socios fundadores se invita a la viuda a ocupar un cargo en el consejo de administración como un último homenaje al finado. A los cargos gerenciales se llega por antigüedad, fidelidad y conocimientos, pero tal carrera ascendente tiene un “techo de cristal” que es difícil de traspasar porque son pocas las mujeres que llegan a ser subgerentes o gerentes generales en las cooperativas y no porque les falte entrenamiento en la solución de problemas, realización de proyectos, administración de los recursos económicos y de las potencialidades de los empleados o visión de nuevos negocios. No traspasan ese techo solamente por ser mujer.

Esa realidad está amasada en viejos prejuicios que no solamente anidan en la mente de los hombres sino, lo que es lamentable e increíble, en el pensamiento de otras mujeres, principalmente de las esposas de funcionarios y directivos. Está instalado en el imaginario social que las mujeres que ascienden mucho en las organizaciones lo hacen utilizando argucias y sexo. Ven en ella a una “trepadora” y no a una persona meritoria. Ante esos prejuicios los hombres no apoyan el ascenso de las mujeres más allá de cargos secundarios porque no quieren que se piense de ellos que las ayudaron a cambio de algún favor personal.

Por ello es tan difícil para las mujeres abrirse paso en las entidades públicas y privadas. En los últimos años tanto en nuestro país como en muchos otros son varias las mujeres que ocupan la Presidencia de la nación o conducen ministerios que, como los de Defensa, Seguridad, Economía, Relaciones Exteriores, eran áreas que los varones tenían reservadas para ellos. Más largo es el protagonismo de las mujeres como legisladoras y jueces. Sin embargo esos ejemplos que se dan en la conducción política de las naciones no se reflejan en las empresas de capital ni en las organizaciones sociales.

Aquí caben dos preguntas: ¿los electores, tanto varones como mujeres, permiten el acceso a los más altos cargos de gobierno (ejecutivo y legislativo) porque ven a esas candidatas muy alejadas de su entorno personal y no temen ser juzgados por favoritismo y envidia? ¿O los electores

---

<sup>4</sup> Íbidem.

<sup>5</sup> **Arella, Felipe Rodolfo**: Las mujeres en las organizaciones – Protagonismo o resignación; Colegio de Graduados en Cooperativismo y Mutualismo, Buenos Aires, 2003. Versión en CD, Capítulo VIII.

son muy desaprensivos con la cosa pública? Alegremente elegimos a una mujer como presidente o como legisladora y no nos atrevemos a elegir a una mujer presidente o tesorera de la cooperativa o del club de tenis. Algo nos está fallando.

El éxito tiene para las mujeres, alguna semejanza con la Tierra Prometida, porque es el lugar al que pudieron acceder después de un largo peregrinaje. Pero tener acceso al éxito fue sólo el comienzo de otra etapa - no menos ardua- para legitimar en la sociedad y sobre todo al interior de la propia subjetividad el derecho a ambicionar un protagonismo público con reconocimiento social.

El camino hacia el éxito fue un peregrinaje de siglos a través de oscuros laberintos donde las ambiciones de anhelos extradomésticos fueron severamente censuradas y las pretensiones de protagonismo cuidadosa y cruelmente castigadas. Las mujeres que ambicionaron gloria y poder -y que la Historia no pudo mantener en el anonimato- no son recordadas por sus placeres y goces ante el protagonismo, sino por el padecimiento de sufrimientos ejemplares como en el caso de Juana de Arco, o han sido sutilmente desvirtuadas, como en el caso de Cleopatra, a quien se intenta perpetuar como “mujer fatal”, dejando a la sombra su inequívoco protagonismo político y su decidida ambición para enfrentar al Imperio Romano y reconquistar el otrora glorioso imperio tolomeico heredado de Alejandro. Si esto fuera un cuento infantil concluiríamos con la siguiente moraleja: cuando resulta imposible detener a las mujeres en sus ambiciones de protagonismo, habrá que exaltar los sufrimientos y sinsabores para escarmiento de otras que pudieran entusiasmarse y pretender emularlas. Esta es una forma sutil de terrorismo cultural que gota a gota -siglo a siglo- fue dejando su inscripción en el psiquismo con un claro mensaje de prohibición e infelicidad.<sup>6</sup>

El trabajo de campo realizado en 9 cooperativas de la provincia de Entre Ríos resulta que 3 mujeres tienen cargos directivos: una es presidente de la cooperativa de trabajo y las otras dos son tesoreras de una cooperativa de salud y en otra de trabajo.

No hay mujeres en funciones jerárquicas administrativas o de gestión en ninguna de las nueve entidades.

La edad de las tres mujeres es de 45 años la presidente y de 27 y 29 años las tesoreras.

### **La educación de los dirigentes**

Con la encuesta pudimos saber cuál era el máximo nivel de educación alcanzado por las mujeres de las nueve cooperativas.

Dos mujeres tienen título universitario (la presidente y una de las tesoreras). La tercera mujer tiene estudios primarios completos y es tesorera de otra cooperativa de trabajo.

De los seis varones encuestados uno solo tiene título universitario y se desempeña como jefe de departamento de una cooperativa de servicios de electricidad. Dos vocales tienen estudios terciarios. Dos tienen nivel secundario (un jefe de departamento de cooperativa de viviendas y un secretario de una cooperativa de trabajo). Un presidente de cooperativa de servicios públicos tiene estudios primarios incompletos.

La edad de los varones va desde los 26 a los 65 años.

Será necesario que las cooperativas presten más atención a la capacitación y educación de sus cuadros directivos y administrativos porque si bien pueden poseer habilidades naturales para los

---

<sup>6</sup> **Coria, Clara:** Cómo se construye y destruye el éxito; en ACI Américas, “Género en Cooperativas – Construir otra mirada”, San José de Costa Rica, 1996, versión CD.

negocios, las mismas no son suficientes cuando se deben resolver los problemas complejos que nos presenta la realidad cotidiana. Tradicionalmente las cooperativas se obligaron a sí mismas a dar educación a sus asociados para mejorar sus cualidades personales y ese principio quedó plasmado en la legislación cooperativa de nuestro país. Pero no es suficiente educar y capacitar a los asociados adultos; es primordial que las cooperativas instrumenten políticas que premien a los hijos de los asociados que se destacan en sus estudios primarios y secundarios, como también políticas destinadas a alentarlos a que continúen estudios de nivel superior porque será allí donde encuentren a los futuros directivos y funcionarios. En un mundo cada vez más tecnificados no es suficiente la intuición: es necesario saber hacer.

Volviendo a la encuesta, 8 de los 9 entrevistados, al preguntárseles cuáles eran los requisitos para incorporar nuevos funcionarios respondieron que seguían las disposiciones estatutarias. La mujer presidente de la cooperativa de trabajo dijo que los incorporaban teniendo en cuenta la idoneidad del candidato y si el que quería el cargo podía desempeñarlo adecuadamente.

El estatuto de las cooperativas, siguiendo las disposiciones de la ley 20.337, dice que el consejo de administración determinará la necesidad de designar funcionarios administrativos o técnicos pero no hace referencia a la calidad profesional de los candidatos para desempeñar cada uno de los cargos disponibles. Tampoco habla sobre la designación de gerentes ni de las cualidades intelectuales y morales del candidato.

Quizás entre los asociados a la cooperativa haya varias mujeres muy capacitadas, con estudios secundarios o superiores que pueden realizar trabajos de alta responsabilidad gerencial. Habrá que enseñar a los directivos a buscarlas y ubicarlas en las funciones para la que se prepararon.

### **Un problema a superar por ellas mismas**

Larga fue la lucha por la igualdad de género. La mayoría de los problemas más cruentos y evidentes que afectaban la dignidad de las mujeres y su protagonismo libre de tutelas en la sociedad se han superado, pero aún quedan otros varios, también cruentos y evidentes, para resolver: tales son la violencia física, la violación o el aborto. Existe, sin embargo, otros problemas que no se muestran públicamente, que no llaman la atención del espectador como la descalificación solapada y la pobreza. Trataré ahora el primer problema. Las mujeres son permanentemente despreciadas por los varones tanto por los que tienen poder en cualquier estructura (familia, empresa, grupo social) como los que carecen de él y se encuentran subordinados al mando de una mujer. Ese comportamiento sutil, presentado frecuentemente como chanzas, afecta profundamente a las mujeres.

Ahí está la razón de sus mayores esfuerzos en comparación con los varones que tienen la misma actividad laboral o familiar, como la de ser padres o esposos. Las mujeres están permanentemente rindiendo examen como madres, amantes, empleadas, científicas, políticas, porque se sienten constantemente observadas y evaluadas. En otro trabajo de campo<sup>7</sup> sobre 65 mujeres que eran docentes de nivel primario, estudiantes adultas de nivel secundario, estudiantes universitarias y empleadas, para conocer su autoimagen, los resultados fueron los siguientes:

A la pregunta ¿Quién soy?, el 42,3% respondió “yo soy una mujer” y agregaban; “bondadosa”, “joven”, “madre”, “casada”, “con muchas ganas de aprender de la vida”. Un 57,7% se describió como “docente”, “empresaria”, “sensible”, “profesional”, “noble”, “idealista”, sin decir que era mujer.

Cuando se les preguntó cómo se veían a sí mismas, respondieron: “bien”, el 35,4%, “mal” el 20%, “luchadoras” el 7,7%, “responsables” el 9,2% y el 27,7% se veían ansiosas, fieles a sus principios, vulnerables o abrumadas.

Las respuestas a ¿Qué quiero ser? fueron: “profesionales” 38,5%; “humana” 4,6%; “buena” 7,7%; “feliz” 7,7%; “yo misma” 13,8%; otras respuestas diversas 27,7%.

---

<sup>7</sup> Arella, F. R.; op.cit. Versión en CD, Capítulo VI.

Se les preguntó si creían que eran lo que deseaban, el 13,8% dijo que sí; el 27,7% que estaban por alcanzar la meta. Pero el 58,5% estaban lejos de lograr lo que querían por falta de estímulos 17,0%, indecisión 13,8%, diversos obstáculos 18,5% y otros impedimentos 9,2%.

De esos datos puede deducirse que más del 50% de las mujeres encuestadas no se sienten seguras consigo mismas y por eso se esfuerzan para superar las dificultades que las condicionan en su desarrollo personal y profesional. Entre las muchas causas que impiden a las mujeres alcanzar sus metas ellas citaron: la situación económica (tienen que trabajar para contribuir al sostenimiento del hogar), la retención por los propios familiares (padres, esposos, hijos, reclaman su atención y no les dejan o dificultan sus aspiraciones), el haber desaprovechado la oportunidad de estudiar y capacitarse para los empleos o para desarrollar emprendimientos económicos. Las familias, aún las modernas, continúan manteniendo una histórica tradición de seleccionar a una de las hijas como cuidadora de los padres, hermanos y sobrinos. Son modernas Cenicienta, pero no existe para ellas el hada que las salva de su confinamiento hogareño.

Esa autopercepción de relativo fracaso en la consecución de sus propios objetivos solamente puede ser superada por las mismas mujeres reforzando su autoestima y continuando con la lucha por la igualdad de género, lo que no será fácil ni placentero.

### **Influencia de la economía en el rol de las mujeres**

Las mujeres y varones viven en sociedades ordenadas por normas económicas, políticas, éticas, religiosas y costumbristas (no nos olvidemos que la costumbre es una de las fuentes del Derecho). Cada individuo debe ajustar su comportamiento a las mismas porque de lo contrario sufrirá diversos castigos. Solamente la organización de grupos de presión puede producir cambios en el status quo y lograr cambios en las normativas. Ello ocurre, también, en los pequeños grupos como las cooperativas u otras organizaciones sociales. Pero es necesario asumir compromisos y riesgos, hacer alianzas y tener claros objetivos.

El mayor problema que afrontan varones y mujeres es el de las políticas macroeconómicas ya que de ellas depende la vida de las familias. La macroeconomía puede hacer que la sociedad tenga un sistema de distribución de la riqueza equitativo o selectivo; que se busque el pleno empleo o que se mantenga un alto nivel de desocupación para mantener bajos los salarios; que se desarrollen armónicamente las distintas regiones del país o solamente algunas de ellas. Un estudio sobre los efectos que tienen sobre las mujeres la liberalización económica del Paraguay, pone en nuestro conocimiento que el cambio de paradigma iniciado ya en épocas de la larga dictadura de 35 años de Alfredo Stroessner, repercutió desfavorablemente en las actividades productivas, principalmente la de las mujeres.

En Paraguay como en otros países subdesarrollados con gobiernos dictatoriales de Latinoamérica, la Argentina incluida, a partir de 1980 se produjeron en la región dos importantes circunstancias: una fue el retorno a la democracia y la otra la liberalización de la economía. En el mundo se produjo una gran crisis económica que afectó a los países endeudados porque fueron abandonando las políticas de distribución y bienestar para adoptar programas de ajuste y estabilización que llevó a reducir costos laborales, la flexibilización del empleo, privatización de los sistemas de educación, salud, jubilaciones y de las empresas estatales. Los menores ingresos familiares y el desempleo no fueron compensados con el mantenimiento de esos servicios esenciales que permitían, por lo menos la atención médica primaria y una educación de calidad. La gente enferma y con baja instrucción pierde las pocas oportunidades de mejorar su calidad de vida y se sume en la pobreza.

Bien dice Serafini Geoghegan: “En estas condiciones, se verificó en prácticamente todos los países latinoamericanos una fuerte tensión entre los esquemas de democratización política y la implementación de planes macroeconómicos que dejaron como herencia mayores niveles de desigualdad social y económica, socavando las bases de la legitimidad política.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> **Serafini Geoghegan, Verónica:** La liberación económica en Paraguay y sus efectos sobre las mujeres. CLACSO Libros, Buenos Aires, 2008, pág. 29.

Desde la perspectiva de género, es importante considerar la necesidad de incorporar al análisis de la pobreza una visión dinámica de los procesos que contribuyen a su generación, así como la heterogeneidad existente entre hombres y mujeres y el carácter relacional que asume el problema. Esto significa que la pobreza no puede verse como una fotografía, sino como el resultado de dinámicas culturales, sociales, económicas y demográficas que ubican a hombres y mujeres en posiciones diferenciadas, con carencias y privaciones diferentes y oportunidades de cambio distintas. El entorno social y el familiar adquieren relevancia como unidades de análisis, así como el mercado laboral. Y a esa complejidad deben agregarse los factores de edad y etnia que se interrelacionan con el género.<sup>9</sup>

Las mujeres tratan de combatir la pobreza mediante la producción casera de bienes y su comercialización directa a vecinos que no se trasladan a los grandes centros comerciales donde sus productos no pueden competir con los bienes importados. Como el Estado se retiró de la actividad económica y de su regulación, la situación de los pobres empeoró y se viene produciendo lenta pero constantemente una migración interna hacia los grandes centros urbanos donde siempre aparece alguna oportunidad de ingreso con servicios independientes: empleadas domésticas, vendedoras ambulantes, cuidado de personas. Los horarios de trabajo son extensos y como carecen normalmente de vivienda, pernoctan en la calle junto a su puesto de ventas, lo que les ahorra el tiempo y costo de traslado pero le quitan la oportunidad de estudiar y ampliar sus posibilidades ya que los escasos puestos de trabajo requieren personal capacitado. Este fenómeno que se vive en Paraguay también se vive en la Argentina, como puede verse en el informe dado a conocer por la ONG “Un Techo para mi País”, publicado por el diario La Nación.<sup>10</sup>

Durante los últimos cinco años se formaron 90 nuevas villas en el conurbano bonaerense, en su gran mayoría a partir de la toma de tierras fiscales, y hoy llegan a 864 los asentamientos instalados en los distintos cordones de los suburbios de la Capital.

El impactante dato surge de un relevamiento hecho por la ONG Un Techo para mi País, que desplegó 600 voluntarios en los barrios más humildes del Gran Buenos Aires y descubrió un crecimiento en la población de las villas de 55% desde el año 2001, proceso que se extendió desde 2006. Hoy, más de medio millón de familias, gran parte de ellas provenientes de países limítrofes, viven en la marginalidad, y año tras año ese número no deja de aumentar.

Los encargados del informe -dado a conocer ayer por la ONG, que a partir del trabajo voluntario de jóvenes profesionales se dedica en 19 países a la construcción de viviendas sociales- entrevistaron durante meses a referentes de los asentamientos y a autoridades municipales. Según el sondeo, en el 65,4% de las villas continúa en forma incesante la construcción de precarias casillas, producto de la llegada de nuevos pobladores y de su propio crecimiento demográfico, con generaciones de habitantes nacidos en esos barrios.

"El crecimiento de los asentamientos, aun en contextos económicos favorables y pese a los distintos programas sociales, da cuenta del carácter estructural del fenómeno", sostiene el informe.

En el 82,8% de los casos, migrantes argentinos, provenientes del interior en busca de un mayor acceso a servicios esenciales, conviven con extranjeros, principalmente llegados de Paraguay y de Bolivia. La provincia de Chaco es la que más personas deriva al conurbano, con el 19,5 por ciento

---

<sup>9</sup> Serafini Geoghegan, Verónica: op.cit., pág 34.

<sup>10</sup> La Nación: edición del 5 de octubre de 2011, página 1.

de los habitantes de las villas con ese origen. Santiago del Estero, con 16,2 por ciento, y Corrientes, con 15,6 por ciento, completan los lugares de nacimiento más repetidos entre los vecinos de asentamientos precarios.

Diferente es el caso de Chubut, Río Negro, Neuquén, San Luis, Mendoza, La Rioja, Catamarca y San Juan, que aportan menos del uno por ciento de los habitantes de las villas de ese sector de la provincia de Buenos Aires.

Sin tomar en cuenta el origen de sus habitantes, la mayor cantidad de barrios informales se encuentran en La Matanza, donde 156 villas y asentamientos albergan a 120.236 familias. Los municipios que siguen con mayores problemas de vivienda son los de Quilmes (65 asentamientos y 35.713 familias en malas condiciones sociales), Moreno (49 y 14.210), Pilar (48 y 43.855) y Merlo (42 y 19.965, respectivamente). En Lomas de Zamora hay menos barrios de emergencia, 41, pero con más densidad de población, ya que son habitados por 55.670 familias.<sup>11</sup>

En este contexto demográfico es difícil programar políticas económicas, asistenciales, educativas de manera equitativa con el resto del país, ya que esa pequeña porción del territorio nacional absorbe la mayoría de los recursos económicos como de personas calificadas pero sin alcanzar a mejorar la calidad de vida de esa enorme población. Consecuentemente las mujeres en situación de necesidades insatisfechas y de pobreza que viven en ese gran conglomerado urbano Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires tienen que afrontar el desinterés de unos y la competencia de sus iguales.

### **Las cooperativas y las mujeres**

La primera cooperativa moderna, Los Equitativos Pioneros de Rochdale, fue fundada por 28 tejedores de ese poblado inglés del condado de Lancashire, entre los cuales había solamente una mujer, Ana Tweedale, que probablemente fuera la esposa o la hija de James Tweedale o Samuel Tweedales, ambos co-fundadores. El historiador de esa cooperativa de consumidores, Holyoake,<sup>12</sup> cuando hace la nómina de los miembros fundadores registró solamente a 26 personas porque no tenía los nombres de Ana Tweedale ni de James Bramford, que fueron encontrados con posterioridad a su obra. Ello puede darnos una idea del escaso protagonismo que tuvo Ana, por lo menos al momento de constituirse la entidad. Pero tuvo suerte años después cuando una corriente romántica barrió la mente de los divulgadores del cooperativismo y se pusieron a mencionar a la que fuera olvidada por el historiador reivindicando la participación de la mujer en el cooperativismo. Pero en realidad, no sabemos nada de ella.

Pero hay algo importante en esta historia: los integrantes del primer consejo de administración donde sí figuraba James Tweedale que llegó a ser presidente y Samuel Tweedale, orador habitual sobre la moral de la vida diaria en las reuniones de la cooperativa, junto a Charles Howarth fueron los que redactaron el estatuto de la organización en la que aparecieron las normas de convivencia que luego se transformaron en los Principios del movimiento cooperativo con distintas modificaciones en su redacción pero conservando el espíritu de aquél documento. El primer principio actualmente aprobado por la ACI es el de la “Asociación voluntaria y abierta. Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas capaces de utilizar sus

---

<sup>11</sup> Según el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2010, la población de los 24 Partidos del Gran Buenos Aires sumaba un total de 9.910.282 personas, mientras que toda la provincia de Buenos Aires tenía 5.684.146 habitantes. 6 provincias del sur: La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego tienen en conjunto 2.406.040 habitantes, es decir, 4 veces menos que los 24 Partidos del Gran Buenos Aires.

<sup>12</sup> **Holyoake, Georges Jacob**; Historia de los Pioneros de Rochdale, Intercoop, Buenos Aires, 1975.

servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades de asociarse, sin discriminaciones raciales, políticas, religiosas, sociales y de género.”

Según ello, nada impide que las mujeres ingresen a las cooperativas y, por extensión, que alcancen altos cargos directivos. También pueden ser empleadas y funcionarias. En numerosas cooperativas las mujeres son presidentes, secretarías, tesoreras, síndicos y hasta gerentes, pero son muy pocas y a todas les ha costado un gran esfuerzo alcanzar esos roles porque el ideario profundo de los varones continúa detenido en el siglo X respecto a sus relaciones con las mujeres y a las funciones que deben cumplir en la sociedad y en la familia. La consecuencia de esa convicción íntima, no expresada porque no sería ni política y socialmente correcto, es una forma sutil de discriminación y maltrato dentro de instituciones que se proclaman solidarias y democráticas. Resulta sumamente interesante el trabajo de Bosch y Ferrer sobre la necesidad de hacer visibles esas formas solapadas de segregación y relegación, tanto en los hogares como en las organizaciones lo que fue tomando cuerpo en las sociedades al generarse un “proceso de discusión y concienciación social sobre las repercusiones y causas de la violencia de género en sus diferentes formas. Este proceso implica no sólo una visibilización del problema, sino también una nueva forma de abordar su explicación. (...) desde su consideración como problema social, debe aceptarse que el maltrato tiene su origen último en unas relaciones sociales basadas en la desigualdad, en la dominación de un sexo sobre el otro, base de la estructura patriarcal. Desde esta nueva consideración, son necesarias actuaciones profundas a nivel social (nuevas medidas legislativas, modificaciones en la educación, etc.) para poder realmente afrontar el problema y poner los recursos para superar sus consecuencias.”<sup>13</sup>

Los comportamientos, las normas morales, los principios éticos, el respeto a las instituciones, a las leyes, las reglas de cualquier actividad deportiva, la vida en familia o el trabajo en organizaciones pequeñas o grandes se aprenden desde niños a través del ejemplo de los mayores y la educación formal. Durante siglos el hombre (mujeres y varones) fue educado sobre una base de relaciones diferenciadas, no igualitarias: el varón mandaba porque tenía capacidad plena para ello y la mujer debía obedecer. Esa educación traspasaba todas las capas sociales y el comportamiento entre varones y mujeres era igual entre las clases superiores e inferiores.

En consecuencia, para modificar ese mandato milenario es necesario cambiar de actitudes dentro de los hogares y de las instituciones para lo cual las mujeres, que deben ser las más interesadas en que se produzca un cambio, tendrán que influir en todas las estructuras formales e informales de la sociedad. El instrumento más apropiado es la educación dentro del hogar y en las organizaciones aunque los resultados del proceso educativo demoran en verse plasmados en cambios de conductas es necesario iniciarlo. Las asociadas de cooperativas, que es el caso que nos ocupa, deben vencer la resistencia de los directivos varones a tratar el tema y a implementar programas de concienciación y educación para la igualdad, máxime en ese tipo de entidades que, como veíamos más arriba, son democráticas y solidarias. Una vez que se haya iniciado un programa de esta naturaleza las mujeres deberán asumir la responsabilidad del desempeño eficiente de las funciones a que puedan acceder. Si no hay candidatas a desempeñar funciones políticas y de gestión en las cooperativas, todo volverá rápidamente atrás y los varones continuarán pensando que a las mujeres hay que dirigir las.

Las mujeres también deben cambiar de actitud sumisa frente a los directivos de las cooperativas que tienen actualmente y mediante la cual obtienen algunas ventajas personales o grupales. Esa actitud es la que predomina en esas y otras organizaciones económicas o non profit. La igualdad y la equidad no se logran a perpetuidad por concesión sino a través de la pelea franca e igualitaria en la que tanto varones como mujeres aprecien los beneficios que pueden tener en una competencia en la que ninguno pierda y todos ganen utilizando las habilidades, preferencias, fortalezas de cada uno en la organización y en la sociedad.

---

<sup>13</sup> **Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria, A.:** La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata; Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer, Madrid, 2002, pág. 77.

## **Educación para cambiar paradigmas**

Hemos visto en el transcurso de este trabajo que son pocas las mujeres que tienen roles de dirección o de jerarquía administrativa y que ello tiene dos vertientes: una, la propia actitud de las mujeres ya que no todas quieren o pueden asumir responsabilidades de conducción política u operativa por sus compromisos familiares; la otra, la actitud refractaria de los varones que conducen esas organizaciones frente a las aspiraciones de las mujeres, que, como demostramos en las encuestas, casi un 50% están interesadas en ser protagonistas.

Muchas personas viven más en el pasado que en el presente y por esa razón no pueden en las organizaciones hacer proyecciones para el futuro cercano. Ese es un serio problema porque las sociedades cambian rápidamente en su cultura, en su organización familiar, en la forma de relacionarse. Pongamos solamente estos ejemplos: treinta años atrás cuando se conocían un varón y una mujer se trataban de usted; ahora se utiliza el tuteo. Hasta hace más o menos dos décadas los varones se saludaban dándose la mano; ahora se saludan dándose besos en las mejillas como lo hacía las mujeres. Hace tan sólo un lustro que los homosexuales dan a conocer su condición sin amedrentarse, cosa impensable seis años atrás. Si no nos damos cuenta que la sociedad de hoy no es la misma que la de hace veinte años, es porque estuvimos mirando hacia nuestro pasado y nos perdimos de ver el proceso rico y diverso que se estaba dando alrededor nuestro.

En las organizaciones los directivos suelen disfrutar largo tiempo sus cargos, lo que podemos comprobar rápidamente en cualquier mutual, cooperativa, club, asociación civil, cámara empresaria, sindicato, en todas las cuales el acceso es a través de elecciones democráticas realizadas en asambleas ordinarias. Esas largas gestiones provocan acostumbamiento en los mismos directivos y en sus colaboradores. Todos saben los correspondientes rituales y se sienten cómodos, seguros. La incorporación de nueva gente se realiza cuando ya no hay más remedio y en situaciones irreversibles: muerte, enfermedad prolongada, radicación en otra región o, medianamente por la jubilación ya que con frecuencia se retiene al jubilado en tareas de menor horario o en otras en las que se requiere gente de confianza. Son muy pocas las empresas cooperativas o mutualistas que prevén rotación del personal en distintas áreas o la incorporación de nuevos colaboradores cuando está próxima la fecha de jubilación de algunos empleados. Tampoco es habitual que se capacite a directivos y empleados en temas propios de la empresa. En una de las encuestas que se realizaran en la provincia de Entre Ríos en el 55% de las entidades no se realiza ningún tipo de capacitación o educación para directivos y funcionarios; en el 22% se realizan algunos cursos sobre temas de doctrina e historia del mutualismo y cooperativismo; el 10% aprovecha los cursos que se dan en el municipio; otro 10% deja librado a la voluntad de sus miembros capacitarse o no y el 3% de las entidades restantes no respondió la pregunta.

Con este panorama será difícil cambiar los paradigmas mentales de los directivos y que las mujeres tengan un mejor porvenir dentro de esas organizaciones.

Las cooperativas y mutuales tienen en su doctrina la obligación de educar a sus asociados y funcionarios, como también a la comunidad. Las cooperativas tienen, por ley, la obligación de impartir educación cooperativa utilizando el 5% de sus excedentes. Quizás sea a través de los organismos de contralor de las cooperativas por donde puede obligárselas a que instrumenten programas de educación social para el cambio. Tanto la ley 20.337 de Cooperativas, como la Constitución Nacional y la incorporación a la misma de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer las protegen.

Otra información recogida en las encuestas fue que el 90% de los directivos de las cooperativas y mutuales consultados reconoció que el sector en el que actúan creció entre un 50 y 80 por ciento. Si hubo ese crecimiento, ¿cómo lo aprovecharon esas entidades? ¿O dejaron pasar la oportunidad por no tener gente capacitada para sumarse al proceso de crecimiento?

Es necesario que los directivos dejen de hablar de la importancia de la educación sin desarrollar programas educativos en sus propias organizaciones. Las mujeres deben exigir la capacitación realizada dentro de la cooperativa o mutual por profesionales de cada área o externa a través de becas de estudios en instituciones del nivel que cada una requiera.

Solamente si ellas lo quieren, podrán hacerlo.