



# ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA Y GÉNERO. UNA MIRADA DESDE IBEROAMÉRICA

COORDINACIÓN

Marie J. Bouchard

Carmen Marcuello Servós

Juan F. Álvarez Rodríguez

 oibescop

 CIRIEC  
INTERNACIONAL



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LAS EMPRESAS

EDITA

 CIRIEC  
España



# ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA Y GÉNERO. UNA MIRADA DESDE IBEROAMÉRICA

## COORDINACIÓN

**Marie J. Bouchard**

*Université du Québec à Montréal, Canadá*

**Carmen Marcuello Servós**

*Universidad de Zaragoza, OIBESCOOP, España*

**Juan Fernando Álvarez Rodríguez**

*Pontificia Universidad Javeriana, Colombia*



DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LAS EMPRESAS

EDITA



**Edita**

© CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación  
e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa

Avda. Los Naranjos · Facultad de Economía

Despacho 2p21

46022 Valencia

Tel.: 963 828 489

Fax: 963 828 492

ciriec@uv.es

www.ciriec.es

**Diseño de portada y maquetación**

Visualco Comunicación

www.visualco.com

**ISBN**

978-84-127263-3-6

*Financiado por el proyecto F23044 Ministerio de Trabajo y Economía Social*

# ÍNDICE

COORDINACIÓN.....	7
ÍNDICE DE AUTORAS Y AUTORES .....	9
PRÓLOGO.....	23
Marie J. Bouchard, Carmen Marcuello Servós y Juan Fernando Álvarez Rodríguez	
CAPÍTULO 1. ARGENTINA	
<b>PUENTES ENTRE ECONOMÍA SOCIAL Y ECONOMÍA FEMINISTA. UNA MIRADA DESDE LA RED UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA DE ARGENTINA .....</b>	<b>33</b>
Violeta Boronat-Pont, Alberta Bottini, María Florencia Cascardo, Marisa Fournier, Valeria Mutuberría Lazarini y Vanessa Sciarretta	
CAPÍTULO 2. MÉXICO	
<b>NUEVOS ROLES DE LA MUJER EN LAS ASAMBLEAS EJIDALES EN MÉXICO.....</b>	<b>51</b>
Cristina Girardo Pierdominici, Tatiana Vanessa González Rivera, Imke Hindrichs y Prudenzió O. Mochi Alemán	
CAPÍTULO 3. CHILE	
<b>COOPERATIVAS DE CUIDADOS: UNA DEUDA PENDIENTE EN LA INFORMALIDAD LABORAL FEMENINA .....</b>	<b>73</b>
Paula Miranda Sánchez y Alejandra Inostroza Correa	
CAPÍTULO 4. BRASIL	
<b>CONTRIBUCIÓN DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA PARA LA AUTONOMÍA FINANCIERA DE LAS MUJERES BRASILEÑAS EN EL CONTEXTO DE LA AGRICULTURA FAMILIAR.....</b>	<b>93</b>
Leomara Battisti Telles y Candida Joelma Leopoldino	

<b>CAPÍTULO 5. ESPAÑA</b>	
<b>¿PRESUMIR SIN SUFRIR? REDEFINIR EL ÉXITO PARA QUE NO DUELA .....</b>	<b>113</b>
Alicia Rius Buitrago, Rocío Nogales Muriel, Ana Lorenzo Vila y Sandra Salsón Martín	
<b>CAPÍTULO 6. ARGENTINA</b>	
<b>COOPERATIVAS E INCLUSIÓN SOCIAL PARA MUJERES TRANS EN ARGENTINA .....</b>	<b>139</b>
María Soledad Cutuli	
<b>CAPÍTULO 7. PARAGUAY</b>	
<b>VISIÓN Y VISIBILIDAD DEL LIDERAZGO FEMENINO EN EL SECTOR COOPERATIVO PARAGUAYO .....</b>	<b>151</b>
Zulema Nacimiento Coronel y Ana Leticia Carosini Ruiz-Díaz	
<b>CAPÍTULO 8. COSTA RICA</b>	
<b>EMPRENDIMIENTO SOCIAL/RURAL, INSTITUCIONES Y RESILIENCIA. EVIDENCIA PARA UNA ECONOMÍA EMERGENTE CON ROSTRO DE MUJER: CASO COSTA RICA.....</b>	<b>177</b>
Montserrat Espinach Rueda, Federico Li Bonilla y Fabián Enrique Salazar-Villano	
<b>CAPÍTULO 9. PERÚ</b>	
<b>LIDERAZGO TRASCENDENTAL: SU APLICACIÓN POR MUJERES ARTESANAS EMPRENDEDORAS DEL SUR DEL PERÚ.....</b>	<b>197</b>
Zoraima Julieta Laura Castillo	
<b>CAPÍTULO 10. URUGUAY</b>	
<b>¿QUIÉN NEGOCIA LA IGUALDAD? LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL COOPERATIVISMO AGRARIO EN URUGUAY.....</b>	<b>209</b>
Silvana Maubrigades y Mayra Fernández	
<b>CAPÍTULO 11. BRASIL</b>	
<b>TRAJETÓRIA DAS MULHERES NA ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA EM SANTA CATARINA, BRASIL: TESTEMUNHOS DE EMPODERAMENTO.....</b>	<b>229</b>
Vanêssa P. Simon, Maurício Serva y Carolina Andion	
<b>CAPÍTULO 12. ECUADOR</b>	
<b>PROGRESO DE LA INSERCIÓN FEMENINA. LA EXPERIENCIA DESDE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA EN EL ECUADOR .....</b>	<b>251</b>
Carolina Verónica Verzosi Vargas y Paulina Iralda Verzosi Vargas	

# COORDINACIÓN

## Marie J. Bouchard (Canadá)

Marie J. Bouchard es catedrática emérita de la Université du Québec à Montréal (Canadá), miembro del Centro de investigación sobre innovaciones sociales (CRISES) y miembro del Centro de investigación e información sobre empresas colectivas (CIRIEC-Canadá). También es presidenta de la Comisión Científica de Economía Social y Cooperativa del CIRIEC Internacional. Su trabajo se difunde ampliamente a través de sus numerosas publicaciones e invitaciones a actos científicos, así como de sus contribuciones a organismos gubernamentales y organizaciones internacionales, como el Comité Económico y Social Europeo (CESE), el Comité para la Promoción y el Avance de las Cooperativas (COPAC), el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la Economía Social y Solidaria (UNTFSSSE), el Instituto de Estadística de Quebec (ISQ), el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



## Carmen Marcuello Servós (España)

Es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Zaragoza y Catedrática en el departamento de Dirección y Organización de Empresas de la Universidad de Zaragoza. Miembro del Laboratorio de Economía Social (labes-unizar.es/) y directora del grupo de investigación GESSES-Universidad de Zaragoza (geses.unizar.es). Desde 2016 es directora de la Cátedra Cooperativas y Economía Social, Caja Rural de Teruel (catedraeconomiasocial.unizar.es) y desde 2017 es presidenta del OIBESCOOP y Vicepresidenta de CIRIEC-España. Colabora como experta en el Programa de Emprendimiento Social en Aragón del Instituto Arago-



nés de Fomento. Ha participado en la creación de CEPES-Aragón y es co-fundadora de la asociación Musethica de la cual es directora social desde 2012. Como miembro del patronato de la Fundación Integración y Empleo forma parte del consejo de administración del Centro Especial de Empleo, Arapack, y de la Empresa de Inserción, Mapiser.

## Juan Fernando Álvarez Rodríguez (Colombia)

Juan Fernando Álvarez Rodríguez es profesor de la Facultad de Estudios Ambientales y Rurales de la Pontificia Universidad Javeriana y director de la especialización en gestión de empresas de la economía social y solidaria. Coordinador científico del CIRIEC Colombia. Economista (Universidad de los Andes, Venezuela), especialista en evaluación social de proyectos (Universidad de los Andes, Colombia), máster en economía social (Universidad de Barcelona, España) y doctorado en ciencias sociales (Universidad de Lisboa, Portugal). Sus líneas son valoración de organizaciones de economía social y solidaria, sus políticas públicas, contribuciones a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y perspectivas de género. *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0002-4362-5655>



# ÍNDICE DE AUTORAS Y AUTORES

## Carolina Andion (Brasil)

Doctora en Ciencias Humanas por la Universidad Federal de Santa Catarina y estudios posdoctorales en Economía Social por la Universidad de Valencia, así como en Administración Pública y Gobierno por la EAESP/FGV. Profesora titular del Departamento de Administración Pública en el Centro de Ciencias de la Administración y Socioeconómicas (ESAG) de la Universidad de la Provincia de Santa Catarina (UDESC). Vice-coordinadora del programa de posgrado académico en Administración de ESAG/UDESC, líder del Núcleo de Innovación Social en la Esfera Pública y coordinadora del Observatorio de Innovación Social de Florianópolis. Sus áreas de investigación incluyen: sociedad civil, políticas públicas y esfera pública; innovaciones sociales en la esfera pública; experimentaciones democráticas y gobernanza pública; ecosistemas de innovación social; desarrollo territorial sostenible; epistemología y sociología de la ciencia en administración pública.



## Leomara Battisti Telles (Brasil)

Doctora en Ingeniería de Producción por la Universidad Tecnológica Federal de Paraná (UTFPR), con énfasis en evaluación del desempeño en emprendimientos de economía solidaria, con estancia de investigación "Sandwich" en la Universidad de Zaragoza, en el Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector (GESES). Es profesora del Instituto Federal de Paraná (IFPR), miembro del Centro de Educación en Derechos Humanos del IFPR/Campus Coronel Vivida y miembro del grupo de investigación Gestión de la Innovación Agroindustrial, de la Universidad Tecnológica Federal de Paraná, en la línea de investigación de Desarrollo Rural y Economía Solidaria. Coordinadora de proyectos de investigación y de extensión en economía solidaria en IFPR/Campus Coronel Vivida. Correo: [leomara.battisti@ifpr.edu.br](mailto:leomara.battisti@ifpr.edu.br)



## Violeta Boronat Pont (Argentina)

Integrante del movimiento cooperativo nucleado alrededor del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos y del Espacio de Géneros de la RUESS. Actualmente coordina el área de Estrategia de Formación del Banco Credicoop CL. Magister en Administración Pública, Licenciada y Profesora en Ciencias de la Educación, con estudios de posgrado en temática de género, arte y política. Su experiencia y temáticas de estudio alcanzan el desarrollo institucional de organizaciones públicas, cooperativas y sociales; y también el sistema de formación docente. En la última década incorporó la perspectiva de géneros a sus estudios, investigaciones y espacios de intervención. *Correo: violetabp@gmail.com*



## Alberta Bottini (Argentina)

Especialista en Políticas de cuidado con perspectiva de género (CLACSO). Integrante del Espacio de géneros de la RUESS (Red Universitaria en Economía Social y Solidaria). Docente del Departamento de Economía y Administración de la UNQ, integrante del Observatorio del Sur de la Economía social y Solidaria de la UNQ, integrante del Proyecto de Investigación (UNQ) "Economía del Cuidado". Un análisis desde las políticas públicas y la Economía Social y Solidaria". Coordinadora de la Mesa Transversal de Economía y Género del Departamento de Economía y Administración de la UNQ. *Correo: alberta.bottini77@gmail.com*



## Ana Leticia Carosini Ruiz-Díaz (Paraguay)

Economista, egresada de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción (FCE-UNA). Con Maestría en Economía Social y Maestría en Administración de Entidades de la Economía Social y Cooperativas del Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativa (IUDES-COOP), de la Universidad de Valencia-España. Especialista en Macroeconomía Aplicada y Programación Financiera del Programa Interamericano de Macroeconomía Aplicada (PIMA) Pontificia Universidad Católica de Chile- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Docente universitaria de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNA. Investigadora Asociada de la FLACSO Paraguay. Investigadora calificada Nivel I en el Programa Nacional de Incentivos a Investigadores PRONII del Consejo Nacional de Ciencia y Tecno-



logía CONACYT de Paraguay. Miembro del Consejo Directivo del Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos CPES Paraguay. Miembro de la Red de Especialistas del Proyecto de Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social (OIBESCOOP), del Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativa (IUDESCOOP), de la Universidad de Valencia-España. Miembro del Directorio de Investigadores Extranjeros del Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa CIRIEC España. Miembro de la Red de Investigadores Latinoamericanos REDILAT. Consultora y asesora económica y social, a nivel nacional e internacional. Autora e investigadora con publicaciones en temas económicos y sociales como: la política económica, el mercado laboral, el sector cooperativo, la economía social, educación cooperativa, entre otros. *Correo: alcarosini@eco.una.py*

## María Florencia Cascardo (Argentina)

Licenciada en economía, posgraduada en economía política con perspectiva de género y Magíster en Políticas Públicas para el Desarrollo con Inclusión Social. Docente e Investigadora del Centro de estudios de la economía social de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), donde coordina la especialización en economía social y solidaria. Integrante del Espacio de Géneros de la RUESS y el Observatorio de Géneros y Políticas Públicas de la Fundación Igualdad. *Correo: fcascard@untref.edu.ar*



## María Soledad Cutuli (Argentina)

María Soledad Cutuli es Doctora y Profesora de Antropología por la Universidad de Buenos Aires (Argentina). Se desempeña actualmente como Marie Sklodowska-Curie/UNA4CAREER Fellow en la Universidad Complutense de Madrid, y como investigadora visitante en la Universidad Católica de Lovaina. Es docente e investigadora en la Universidad de Buenos Aires, donde dirige proyectos, tesis y becarias. Escribió la tesis doctoral "Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires", y artículos sobre el tema en revistas académicas nacionales e internacionales. Su investigación articula los aportes de la antropología política con los estudios sobre sexualidades y género, para indagar en el proceso de politización trans, las iniciativas asociativas y la construcción de demandas. *Correo: mcutuli@ucm.es*



## Monserrat Espinach Rueda (Costa Rica)

Monserrat Espinach Rueda, doctoranda en Ciencias Económicas Administrativas, Máster en Negocios Internacionales, Máster en Banca y Finanzas y Licenciada en Administración de Empresas con énfasis en Producción de la Universidad Estatal a Distancia. Autora de varios libros y artículos científicos, es docente, investigadora y extensionista y tiene a cargo la Cátedra de Producción de la Escuela de Ciencias de la Administración de la UNED, donde coordina el Programa Creación de Empresas Cooperativas de base universitaria de la comunidad para el territorio, el Programa Apoyo Mipymes que impacta actualmente a más de cinco mil personas en las poblaciones más vulnerables de Costa Rica, además coordina la Unidad de Vinculación Estudiantil para mejorar las destrezas de empleabilidad en estudiantes de bajos recursos a través de un programa de capacitación y formación continua gratuito a los casi cuarenta mil estudiantes de la universidad.



## Mayra Fernández Ripa (Uruguay)

Licenciada en Desarrollo. Maestranda en Ciencias Agrarias opción Ciencias Sociales. Docente Ayudante del Programa de Historia Económica y Social de la Facultad de Ciencias Sociales. Especializada en género y mercado de trabajo siendo su línea de investigación actual el estudio de las mujeres rurales en particular en su rol de trabajadoras tanto de predios familiares como asalariadas. *Correo: mayra.fernandez@cienciassociales.edu.uy*



## Marisa Fournier (Argentina)

Socióloga, con estudios de posgrado en Economía Social. Investigadora y docente adjunta del Área de Política Social del Instituto del Conurbano de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Dirige la Diplomatura en Géneros, Políticas y Participación (UNGS). Investiga la vinculación entre políticas sociales, territorialidad y tramas comunitarias de cuidado desde los enfoques de género y economía social. En sus actividades de investigación incorpora elementos de la Investigación Acción Participativa. Dicta clases de posgrado en diferentes maestrías y cursos de especialización. Forma parte de la Red Interuniversitaria por la Igualdad y Contra las Violencias de Género del Consejo Interuniversitario Nacional (RUGE-



CIN) y del espacio de Géneros de la Red Universitaria de Economía Social y Solidaria (RUESS). *Correo: mfournie@campus.ungs.edu.ar*

## Cristina Girardo Pierdominici (México)

Cristina Girardo es pedagoga magistral por la Universidad de Turín (Italia) y doctora en Estudios Latinoamericanos por la UNAM (México). Desde el 2000 trabaja como profesora investigadora de tiempo completo en El Colegio Mexiquense, adscrita al Seminario Instituciones, Sociedad Civil y Desarrollo. Es miembro activo y fundadora de CIRIEC-México y de la Red Mexicana de Cooperación y Desarrollo. Forma parte del Nodos Morelos Solidario y Cooperativo.



Trabaja en temas de profesionalización en las organizaciones de la sociedad civil, y en funcionarios públicos, en economía social y solidaria, con especial énfasis en temas de género. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores nivel I de México y publicó artículos, capítulos de libros y libros sobre sus líneas de investigación. Ha dirigido tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado. Docente en universidades de México y Argentina. *Correo: c.girardo@hotmail.com*

## Tatiana González Rivera (México)

Investigadora de tiempo completo Asociada "C" del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCyT, nivel I. Doctora en Derecho y Globalización y Maestra en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado del Morelos. Licenciada en Derecho con especialidad en Derecho Económico por la Universidad Centroamericana de Nicaragua. Actualmente es miembro del Centro Internacional de investigación e información sobre la economía pública, social y cooperativa (CIRIEC-México) y del Consejo Científico de CIRIEC-Internacional; asimismo colabora en la coordinación del Proyecto NODESS Morelos Solidario y Cooperativo avalado por el Instituto Nacional de la Economía Social, México. *Correo: tatianag@crim.unam.mx*



## Imke Hindrichs (México)

Imke Hindrichs es psicóloga magistral y doctora en "Psicodinámica de las relaciones y los comportamientos de trabajo, organizacionales e institucionales" por la Universidad de Turín (Italia). Desde el 2011 trabaja como profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, adscrita al Centro de Investigación Transdisciplinar en Psicología, el cual representa en el proyecto NODESS – Morelos Solidario y Cooperativo. Sus experiencias e intereses de investigación resguardan los procesos organizacionales y factores psicosociales particularmente en organizaciones de la sociedad civil, la economía solidaria y el trabajo informal, los temas de empowerment y cultura organizacional y la metodología de la investigación cualitativa. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores nivel I de México y publicó más de 25 artículos y capítulos de libro sobre sus investigaciones con colegas, estudiantes y participantes, y en 2020 se publicó un libro sobre análisis cualitativo coordinado por ella. Correo: [imke.hindrichs@uaem.mx](mailto:imke.hindrichs@uaem.mx)



## Alejandra Inostroza Correa (Chile)

Dra. en Ciencias de la Administración, Universidad de Santiago, Chile, magíster en Gerencia y políticas públicas junto con Magíster en Investigación en Administración de la misma casa de estudios. Diplomada en Public Policy, Universidad de Chicago, EE.UU. Líneas de investigación género, empleo informal y alta dirección. Actualmente profesora asistente de la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile. Correo: [maria.inostroza@uc.cl](mailto:maria.inostroza@uc.cl)



## Zoraima Julieta Laura Castillo (Perú)

Docente de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano Puno-Perú; Doctor en Administración, Maestro en Contabilidad y Administración, Licenciada en Administración, Especialista en Evaluación Social de Proyectos. Ha trabajado en proyectos relacionados a la agricultura y artesanía con interés en investigaciones desde un enfoque de género. Correo: [zjlaura@unap.edu.pe](mailto:zjlaura@unap.edu.pe)



## Candida Joelma Leopoldino (Brasil)

Doctora en Derecho por la Universidad Federal de Paraná (UFPR), con énfasis en Derechos Humanos y Democracia, con estancia de Doctorado "Sandwich" en la Università degli Studi di Firenze, en el Departamento de Diritto Comparato del Dottorato de Ricerca in Giurispudenza. Investigador visitante en la Universidad de Florida, en Levin Law College. Master en Derecho por la Universidad Federal de Paraná con especialización en Didáctica y Metodología de la Educación Superior y posgrado en Derecho Aplicado por la Escola da Magistratura do Paraná. Es abogada, asesora del Consejo de Ética de la OAB/PR y profesora del Instituto Federal de Paraná (IFPR). Coordinadora del Centro de Educación en Derechos Humanos del IFPR/Campus Coronel Vivida.



## Federico Li Bonilla (Costa Rica)

Doctorado en Ciencias de la Administración; máster en Gerencia Estratégica y Licenciado en Administración de empresas con énfasis en Cooperativas y Asociativas de la Universidad Estatal a Distancia. Posdoctorado en Spin-of de la Universidad Santiago Compostela. Profesor, investigador y extensionista. Con más de 35 años de experiencia en empresas cooperativas, fue Jefe Técnico de Producción Láctea, del año 1984 hasta 1992 de Cooperativa de Servicios Múltiples de Productores de Leche, R.L. Representa a la Universidad Estatal a Distancia, Red de Europa y Latinoamérica de las Universidades vinculadas al Cooperativismo y Economía Social (RULESCOOP). Participando en siete publicaciones conjuntas con México, Colombia, Argentina y España de investigaciones mancomunadas o en asociaciones. Presenta el modelo de gestión cooperativa de Costa Rica, como único modelo a nivel mundial estudiado, esto le ha permitido disertar a nombre de la UNED, como invitado de honor en los países de España, México, Colombia, Brasil, Perú, Uruguay, Corea del Sur, República Dominicana, Guatemala, Panamá, Grecia, Perú, Chile y Argentina. Es fundador y Director ejecutivo de CIRIEC Costa Rica desde 2019. Es lector para varias revistas nacionales e internacionales, así como investigador externo de la Universidad Santiago de Compostela. Autor y coautor de más de treinta artículos científicos de temáticas relacionadas al campo de la economía social, ciencias empresariales y tecnologías disruptivas. Coautor de libros en Suramérica y Europa, así como autor de los libros El modelo cooperativo costarricense; Organizaciones laborales de Costa Rica, Doctrina cooperativa y social. Ex Coordinador de Carrera Profesional (Académica) de la UNED y Ex Decano de Ciencias de la Administración, de la UNED, Costa Rica.



## Ana Lorenzo Vila (España)

Socióloga especializada en Sociología industrial y del trabajo por la Universidad Complutense. Vinculada profesionalmente al cooperativismo y la economía social desde 1994, sobre el que también ha realizado diversas investigaciones. Forma parte del equipo de la escuela de Emprendedoras Juana Millán. Es parte activa de Coop57 y de REAS Galicia.



## Silvana Maubrigades (Uruguay)

Licenciada en Sociología. Doctora en Historia Económica. Es Profesora Adjunta del Programa de Historia Económica y Social (PHES) y actualmente coordina la Maestría en Historia Económica de la Facultad de Ciencias Sociales. Es docente de la Licenciatura en Desarrollo de la Facultad de Ciencias Sociales y la Maestría en Historia Económica. Especialista en Mujeres y Mercado de Trabajo en América Latina durante el siglo XX; siendo su línea de investigación principal el estudio de las desigualdades económicas y sociales generadas en el mercado de trabajo de América Latina y sus factores determinantes. En particular, concentra su análisis en las relaciones de género, como herramienta fundamental para un estudio de la historia de la desigualdad latinoamericana. *Correo: silvana.maubrigades@cienciassociales.edu.uy*



## Paula Miranda Sánchez (Chile)

Doctora en Derecho y Administración de Empresas, Facultat de Dret i Economia, Universitat de Lleida, España. Master in Business Administration (M.B.A) Universidad Alberto Hurtado, Especialidad en Liderazgo y Transformación Organizacional, Marquet University, U.S.A. Diplomada en Dirección y Gestión de Empresas, Universidad Alberto Hurtado, Chile. Diplomada en Evaluación de Proyectos, FLACSO-Chile. Certificación Changemaker Ashoka, U Commons Latam. Trabajadora Social, UTEM. Profesora Asociada Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Trabajo Social, Pontificia Universidad Católica de Chile. *Correo: paulamiranda@uc.cl*



## Prudenzio O. Mochi Alemán (México)

Prudenzio O. Mochi Alemán es investigador de tiempo completo C del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Doctor en Ciencias Políticas por la Universidad de Turín (Italia) y por la UNAM en Estudios Latinoamericanos. Miembro fundador y actual de CIRIEC-México, y de la Red Mexicana de Cooperación y Desarrollo, colabora en la coordinación de investigación del NODES Morelos Solidario y Cooperativo. Realizó investigaciones sobre desarrollo local, economía social y solidaria, y tecnologías de la información y la comunicación. Dirigió tesis de Licenciatura, Maestría y Doctorado. Participó como docente en Universidades de México, Argentina e Italia. *Correo: mochiprudencio@gmail.com*



## Valeria Mutuberría Lazarini (Argentina)

Cooperativista. Economista (FCE/UBA). Magíster en Economía Social (ICO/UNGS). Candidata a Doctora en Antropología Social (IDAES/UNSAM). Coordinadora del Departamento de Economía Social, Cooperativismo y Autogestión del Centro Cultural de la Cooperación "Floreale Gorini". Docente en la FCE-UBA, en la UNQ, en la UNTREF, en la UNDAV. Asesora e integrante de y en organizaciones de la economía social, solidaria y popular. Integrante del Espacio de Géneros de la Red Universitaria de la Economía Social y Solidaria (RUESS). *Correo: valemutu@gmail.com*



## Zulema Nacimiento Coronel (España)

Universidad de Huelva, Andalucía, España. Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Técnica Superior de Ingeniería y Facultad de Ciencias del Trabajo desde el año 2000. Licenciada en Ciencias de la Empresa en 1996 (Universidad Columbia del Paraguay), Master en Docencia Universitaria con mención en Innovación Docente (Universidad de Huelva, 2007) Doctora en Economía por la Universidad de Huelva (2016). Sus trabajos de investigación se han centrado en el cooperativismo, la economía social y solidaria y el desarrollo local en Paraguay. Actualmente con énfasis en el enfoque de género y las microfinanzas en las entidades de la economía social. Miembro del Grupo de Trabajo "Género y Economía social y solidaria" del CIRIEC/OIBESCOOP. *Correo: zulema.nacimiento@dem.uhu.es*



## Rocío Nogales Muriel (España)

Doctora en Sociología por la Universidad de Barcelona, coordina la Red Internacional de Investigación EMES. Su tesis doctoral obtuvo el premio ENCACT de investigación en gestión y políticas culturales en 2020 y fue publicada por la editorial Routledge en mayo del 2023. Forma parte del consejo rector de la cooperativa SMartib, del grupo motor de la Red Espacios y Agentes de la Cultura Comunitaria (REACC) y de la junta directiva de Culture Action Europe (CAE).



## Alicia Rius Buitrago (España)

Doctora en Perspectiva feminista por la Universidad Complutense. Ha trabajado como técnica de igualdad para distintas administraciones públicas y entidades. En la actualidad, es consultora y colabora con la Universidad Internacional de Valencia. Es miembro de IMC (Instituto Mujeres y Cooperación), de Entrepueblos y de REAS Red de Redes. *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0002-9024-1179>



## Fabián Enrique Salazar Villano (Colombia)

Economista. Especialista en Gerencia de Proyectos. Especialista en Finanzas. Magíster en Gestión de Organizaciones y Proyectos. Magíster en Ciencias Económicas y de Gestión. Doctor en Ciencias Económicas. Doctorando en Economía y Finanzas, con énfasis en macroeconomía, crecimiento y políticas públicas. Profesor de carrera en las áreas de Desarrollo y Gestión Territorial y Economía de lo público, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Territorial Cauca. Coordinador de la línea Economía social y solidaria en el Centro Internacional de Investigación, documentación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa - CIRIEC, Capítulo Colombia. Docente e investigador en Economía aplicada, desarrollo económico local, economía pública, social y cooperativa, informes macroeconómicos, diagnósticos sectoriales y del mercado laboral. Ha sido consultor para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y Ministerio del Trabajo de Colombia a través del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo, la Federación Canadiense de municipalidades y contratista de proyectos del Sistema General de Regalías del gobierno colombiano.



## Sandra Salsón Martín (España)

Psicóloga por la Universidad Complutense de Madrid. Psicóloga, Máster Universitario en Psicología Social y técnica de emprendimiento. Trabaja en el ámbito de la Consultoría Social y Organizacional. Especializada en consultoría en procesos de planificación estratégica y de acompañamiento integral a mujeres emprendedoras. Actualmente coordina la Escuela de Emprendedoras Juana Millán. Es emprendedora y cooperativista y colabora en el desarrollo de la Red de Economía Solidaria (REAS).



## Vanessa Sciarretta (Argentina)

Economista de la Universidad Federico II de Nápoles. Magister en Operadores de Desarrollo local por el Instituto en Gestión y dirección de Empresa (Stoa) de Nápoles. Doctoranda en Estudios Territoriales en la UNQ. Diplomada en Gestión de Iniciativas Económicas Colaborativas y Economía Social y Solidaria (Proyecto INICIA, UNQ/Erasmus). Docente en la Especialización en Gestión de la ESS y en la Tecnicatura de Economía social y solidaria de la UNQ. Integrante del programa CREES ICOTECA y del Programa Dimensiones y Alcances del Desarrollo Territorial. Docente investigadora del proyecto de Investigación Acción Participativa “Sostenibilidad de los circuitos socioeconómicos” y del Proyecto “Economía del cuidado, un análisis de las políticas públicas y desde la perspectiva de la ESS”. Coordinadora del Proyecto de extensión Prácticas socioeducativas para formación en economía social y solidaria (PEU-DOSESS). Integra el Espacio de Géneros de la Red universitaria en Economía Social y Solidaria (RUESS). *Correo: vanegvc@gmail.com*



## Maurício Serva (Brasil)

Doctor en Administración por la Escuela de Administración de Empresas de São Paulo (EAESP) de la Fundación Getúlio Vargas (FGV) y con estudios de posdoctorado en administración por la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal, la Universidad de Valencia y la EAESP/FGV. Es profesor en la Universidad Federal de Santa Catarina y coordina el Núcleo de Investigación en Organizaciones, Racionalidad y Desarrollo. Sus áreas de investigación incluyen teoría de las organizaciones, pragmatismo y organizaciones, racionalidad en las or-



ganizaciones, epistemología y sociología de la ciencia de la administración, desarrollo territorial, gobernanza ambiental y organizaciones de la sociedad civil. *Correo: mauserva@gmail.com*

## Vanêssa P. Simon (Brasil)

Profesora del curso de Administración Pública de la Universidad de la Provincia de Santa Catarina (UDESC/CESFI). Graduada en Comunicación Social - Énfasis en Relaciones Públicas por la Universidad Federal de Minas Gerais - UFMG y en Administración por la Universidad Estácio de Sá. Maestría en Administración por la Universidad de la Provincia de Santa Catarina - UDESC. Doctora en Administración por la Universidad Federal de Santa Catarina - UFSC, donde es investigadora asociada al el Núcleo de Investigación en Organizaciones, Racionalidad y Desarrollo (ORD). Participante del programa de Extensión: Laboratorio de Innovación y Sostenibilidad Social (LISS) de la UDESC. Sus áreas de investigación incluyen: Estudios Organizacionales; Economía Social y Solidaria, Organizaciones de la sociedad civil Empoderamiento, Género, Administración Pública.



## Carolina Verónica Verzosi Vargas (Ecuador)

Es una investigadora de las ciencias económicas y sociales, ha ejercido la docencia en diferentes colegios, centros de formación, se ha desempeñado como especialista de planificación universitaria y asesora de microempresas, tiene una trayectoria académica en diferentes universidades del Ecuador como la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Universidad Técnica de Babahoyo, y Universidad de Guayaquil. Actualmente es Docente titular en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil- Ecuador, es Directora de Proyectos de Investigación y en los últimos años ejerció el cargo como Delegada Docente al Consejo Superior Universitario. Ha dictado conferencias en diferentes Universidades y organismos públicos, de formación académica economista y máster en tributación y finanzas. *Correo: carolina\_verzosi@hotmail.com*



## Paulina Iralda Verzosi Vargas (Ecuador)

Docente investigadora de la Universidad Estatal de Milagro – Ecuador, ha participado activamente en la mejora continua de los programas académicos y en procesos de evaluación y acreditación de la institución. Además, su trayectoria pedagógica en diferentes centros de educación del país le ha permitido desempeñar el actual cargo de Directora de una institución educativa del Ministerio de Educación en Ecuador, imparte conferencias, seminarios y otras actividades de enseñanza. Pertenece al equipo de investigación del Proyecto denominado "El ecosistema de la economía solidaria en el Ecuador" de la Universidad de Guayaquil. Su formación académica es Ingeniera Comercial y Máster en Gerencia Educativa. *Correo: [pvpaulinaverzosi@gmail.com](mailto:pvpaulinaverzosi@gmail.com)*





# PRÓLOGO

**Marie J. Bouchard**  
**Carmen Marcuello Servós**  
**Juan Fernando Álvarez Rodríguez**

Las diversas desigualdades materiales y tecnológicas, los límites en el ejercicio de capacidades, los obstáculos para poder acceder a condiciones dignas de vida y la preminencia de entornos donde la lógica de la rentabilidad socava la relación entre los seres humanos y su entorno, son desafíos civilizatorios donde prima la incertidumbre en los cambios colectivos y donde los esfuerzos de un necesario pacto social tienden a dispersarse en el ámbito de los individuos. El resultado conduce a la insostenibilidad cívica, social, económica, política y cultural y se expresa en un estado de las cosas que pareciera elegir y justificar las desigualdades de unas personas frente a otras.

La perspectiva de género subyace como un marco desde el cual pueden analizarse las diversas causas que generan desigualdades y brinda un camino para repensar y cambiar las relaciones humanas mediante la valorización de actividades que suelen ser infravalorizadas en los mercados y en la cotidianidad de diversos colectivos.

Dentro del estudio de la gestión de las empresas de economía social y solidaria en Iberoamérica, la perspectiva de género ha ganado un creciente terreno por la capacidad que propicia para mujeres y minorías de género de encontrar un lugar donde prosperar y empoderarse y por la constatación de que estos colectivos están sobre-representados en actividades que suelen estar infra-financiadas como los cuidados, la educación y la atención personal entre otros motivos.

Por ejemplo, en el año 2022 el Observatorio Iberoamericano de Empleo y Economía Social, OIBESCOOP, publicó el libro "Mujeres, cooperativismo y economía social

y solidaria en Iberoamérica". El objetivo del libro fue *reconocer el trabajo realizado por diferentes mujeres y/o colectivos de mujeres a partir de su impacto e influencia en el cooperativismo y la Economía Social y Solidaria en los diferentes territorios de Iberoamérica, tanto en el ámbito profesional, investigador, emprendimiento o liderazgo de proyectos*. De dicho esfuerzo surgió la idea de estructurar un grupo de trabajo en el Centro de Investigación, Documentación e Información de la Economía Social, Pública y Cooperativa, CIRIEC Internacional.

Desde entonces, se han robustecido políticas públicas que abordan problemáticas de género en toda la región Iberoamericana buscando una capilaridad de la perspectiva que limite la creencia, aún hegemónica, que justifica las diversas desigualdades de género. Estas políticas se alinean a programas como la Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otras exhortaciones.

También se ha problematizado en torno a las condiciones que permite abordar un enfoque de género como práctica de cotidianidad organizacional. Al respecto cabe identificar empíricamente y analizar si las lógicas de participación en empresas de la economía social y solidaria, inciden en la reducción de las brechas abordadas en los estudios de género.

A comienzos de 2022 se constituyó un grupo de trabajo internacional sobre "Economía Social y Género" desde CIRIEC-Internacional en colaboración con el OIBES-COOP. Desde el grupo de trabajo de "Economía Social y Género" se han articulado diversas iniciativas que buscan responder a la necesidad de abordar la economía social y solidaria desde una perspectiva de género centrándose en fenómenos que se viven de forma concreta en las organizaciones. Este libro es uno de los resultados de este grupo de trabajo y pone de manifiesto el potencial de la ESS, pero también los retos a los que debe hacer frente a partir de la identificación de un ingente cúmulo de prácticas organizacionales que buscan construir cambios sociales desde la perspectiva de género. Desde el punto de vista académico la identificación de estos fenómenos contracorriente se materializa, preponderantemente, en estudios de caso.

Así, estudiar las diversas problemáticas enmarcadas en la perspectiva de género en Iberoamérica permite dar un paso más para conectar enfoques como la economía del cuidado y las políticas inclusivas, con el análisis de la autonomía y la autogestión que son propios del modo de proceder de la empresa de economía social y solidaria.

Si bien en Iberoamérica no hay unicidad en la dirección de las prácticas empresariales y en la orientación de las exhortaciones institucionales, sí que hay referentes que pueden realimentarse desde una perspectiva amplia. Mientras en algunos países de la región iberoamericana los esfuerzos se concentran en promover una institucionalidad cónsona con la transversalización del enfoque de género, en otros espacios territoriales se concentran en propiciar prácticas empresariales que transiten la identificación, valorización y sistematización como hábito y como rutina de dicho enfoque.

En este libro se presentan once trabajos donde el enfoque de género se pone en debate desde una perspectiva territorial a la vez que ahonda en el rol protagonista de las mujeres. Los trabajos fueron seleccionados tras una convocatoria de contribuciones del OIBESCOOP, de la cual devino un proceso de evaluación de los textos propuestos, seguido de reuniones de los miembros del grupo de trabajo y de intercambio de comentarios constructivos entre ellas.

Los trabajos realizados muestran, en particular, la importancia de las mujeres y de las minorías de género en la creación y la gestión de las organizaciones socioeconómicas, al tiempo que permanecen generalmente alejadas de las estructuras formales de poder. Con ello se visibilizan las múltiples conexiones que abonan al avance del conocimiento y las prácticas que permiten avanzar en la construcción de cambios que respondan a los ingentes desafíos civilizatorios.

Cuatro grandes temáticas se desarrollan en el presente libro. Por una parte, se encuentran trabajos que abordan la responsabilidad de las instituciones en el fomento de la perspectiva de género. Desde Argentina, se visibilizan los trabajos de debate académico en red para abordarla desde las funciones sustantivas de las Universidades. En particular, uno de los trabajos problematiza en torno a la inclusión de mujeres trans. También se analiza la participación de la mujer como eje de cambio en la negociación colectiva del cooperativismo agrario en Uruguay.

En otro grupo de trabajos se analiza el rol de la participación en la empresa. Un tema que, si bien ha sido abordado ampliamente, acá se estudia en una institución muy particular de la conformación cívica de México: los ejidos. También se estudia la participación de la mujer en el empoderamiento de mujeres en Santa Catarina, Brasil y en la autonomía financiera en entornos de agricultura familiar en el mismo país.

Otro grupo de trabajos abordan el camino que se han trazado las mujeres dentro del movimiento que subyace al sector de la economía social y solidaria. Es el caso de Paraguay donde se analiza el rol del liderazgo femenino como generador de un renovado movimiento cooperativo, como motor de emprendimientos en entornos artesanales en el Perú y como camino de resiliencia en un marco de relacionamiento con instituciones universitarias en el caso de Costa Rica.

Otro grupo de trabajos contribuye a pensar cambios al abordar, desde España, cómo analizamos, valoramos y proyectamos el éxito y cómo se podrían generar espacios de formalización laboral en el ámbito de la economía del cuidado en el caso de Chile.

Como apunte final reconocemos que, si bien hay un largo camino por recorrer en el ámbito de los estudios de género, los estudios que acá se presentan contribuyen a fortalecer una mirada que permite escoger el ángulo desde el cual proyectar y construir respuestas civilizatorias para otra economía posible.

Los trabajos que a continuación se muestra un resumen de cada uno de los capítulos que forman este libro.

El capítulo 1 se titula **"Puentes entre economía social y economía feminista. Una mirada desde la Red Universitaria de economía social y solidaria de Argentina"** realizado por Violeta Boronat Pont, Alberta Bottini, María Florencia Cascardó, Marisa Fournier, Valeria Mutuberría Lazarini y Vanessa Sciarretta. El espacio de Géneros de la Red Universitaria en Economía Social y Solidaria (RUESS) de Argentina se conformó en 2019 en el marco del II Congreso Nacional de Economía Social y Solidaria realizado en Buenos Aires, con el objetivo de fortalecer la mirada de géneros en este campo de estudios y de praxis, reconociendo el necesario diálogo que se entabla entre las propuestas de la economía feminista (EF) y la economía social, solidaria y popular (ESSyP) a partir de tres ejes: su articulación conceptual, el análisis de las prácticas y el mapeo de las diferentes líneas de trabajo que se desarrollan en las universidades que forman parte de la RUESS donde este sector es abordado desde una perspectiva de géneros. A pesar de los grandes puentes que pueden tejerse desde lo conceptual (el cuestionamiento la primacía de los mercados, sus impactos, las propuestas de poner en el centro la vida), y de las potencialidades que tiene la EPSyS para la resolución de necesidades de mujeres y diversidades de manera democrática y colectiva, cuando observamos las prácticas, vemos que existen limitaciones para una participación equitativa. La tensión entre estas potencialidades conceptuales y las limitaciones en las prácticas nos llevan a problematizar los cruces entre la ESSyP y Géneros propuestos desde las universidades argentinas. Por ello en este trabajo presentamos los resultados preliminares del relevamiento de acciones de docencia, investigación y extensión universitaria que vinculan el campo de ESSyP y la temática de géneros en Argentina, llevado a cabo por el Espacio de Géneros de la RUESS.

El capítulo 2 lleva por título **"Nuevos roles de la mujer en las asambleas ejidales en México"** y ha sido realizado por Cristina Girardo Pierdominici, Tatiana Vanessa González Rivera, Imke Hindrichs y Prudenzio Mochi Alemán. En este capítulo se describe y analiza la importancia de la participación de las mujeres en la vida ejidal de México. A pesar, de la relevancia que reviste la existencia de Ley Agraria, desde sus orígenes (1915) en la cual se reconoce como ejidataria a las mujeres, por muchos años no se les asignó roles en los órganos dónde se toman las decisiones administrativas y económicas. Sin embargo, en la práctica observamos, un incipiente avance en su participación, que evidencia ciertos cambios. La histórica feminización del mundo rural, coloca a la mujer como protagonista de nuevos procesos económicos, sociales, políticos y culturales, sin superar aún los rezagos históricos. Tanto los ejidos como la comunidad agraria son dos formas únicas de tenencia comunitaria propias de México, conocidas como "propiedad social". Se registra la existencia de 3.282.949 ejidatarios en todo el territorio (2.463.984 hombres y 818.965 mujeres) y 863.512 comuneros (611.441 hombres y 252.071 mujeres). A partir de estos datos se determina una baja presencia de sujetos agrarios femeninos. A partir del proyecto NODESS Morelos Solidario y Cooperativo se registran, a nivel de esta entidad fede-

rativa, algunos casos significativos que evidencian una participación de las mujeres en la estructura orgánica ejidal, asimismo en actividades productivas, esto conlleva al empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres con la satisfacción de la llamada "igualdad de resultados" a partir de una justicia social promovida por el enfoque de la economía social y solidaria.

El tercer capítulo titulado "**Cooperativas de cuidados: Una deuda pendiente en la informalidad laboral femenina**" y realizado por Paula Miranda Sánchez y M. Alejandra Inostroza Correa, de Chile. Las personas que entregan servicios de cuidado en el mercado del empleo se enfrentan a condiciones de trabajo negativas, con bajas remuneraciones y escaso reconocimiento del valor social de dicho trabajo (Rodríguez, 2007). Lo anterior, se conforma como un verdadero sistema oculto de cuidados (Zabalegui, et al., 2004), que presenta por lo general características como ausencia de organización explícita y baja visibilización (García-Calvente, et al., 2004). Estas condiciones de las políticas de cuidado en América Latina, impiden que distintas iniciativas puedan colaborar en mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres, considerando que la mayoría de las mujeres que realizan labores de cuidado se desempeñan en la economía informal, cobra relevancia pensar en políticas públicas que promuevan su autonomía económica digna a través de procesos colectivos asociativos, en el mundo cooperativo.

El cuarto capítulo se titula "**Contribución de la economía solidaria para la autonomía financiera de las mujeres brasileñas en el contexto de la agricultura familiar**" y ha sido realizado por Leomara Battisti Telles y Candida Joelma Leopoldino. En las últimas décadas las mujeres han obtenido innumerables logros hacia la igualdad de género, sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer. Este camino es aún mayor cuando se trata de las mujeres de zonas rurales. En Brasil, como en otros países, el acceso a la tierra excluye a las mujeres. En este contexto, la economía solidaria se presenta como una alternativa a la invisibilidad del trabajo femenino, como un modelo de producción centrado en los valores de solidaridad, diversidad, igualdad, equidad y justicia para todos. Dicho esto, el objetivo del estudio presentado en este capítulo es investigar la contribución de la economía solidaria a la autonomía financiera de las agricultoras familiares en Brasil. Se trata de una investigación de revisión integradora de la literatura y el portafolio final de análisis consta de 14 estudios, seleccionados en las bases de datos, a partir de variables previamente definidas. El análisis de datos se llevó a cabo mediante la técnica de análisis de contenido. Los resultados demuestran que la economía solidaria, a través de la generación de trabajo e ingresos, contribuye a la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas, contribuyendo a la emancipación política y social de estas mujeres y constituyendo un medio para combatir las desigualdades de género. Sin embargo, es imperativo resaltar que, si bien los cambios en las relaciones de género son notorios,

todavía queda un largo camino por recorrer para que la igualdad de género realmente suceda, sobre todo en las zonas rurales.

El capítulo 5 lleva por título "**Presumir sin sufrir. Mujeres que emprenden juntas para que otro éxito sea posible**" siendo las autoras Alicia Rius Buitrago, Rocío Nogales Muriel, Ana Lorenzo Vila y Sandra Salsón Martín. El presente artículo hace un recorrido por la ideación, puesta en marcha y desarrollo del proyecto Juntas Emprendemos, el cual surge en un momento de explosión cooperativa. El proyecto nace con el propósito de articular los aprendizajes de mujeres al frente de cooperativas y compartirlos con otras mujeres emprendedoras o dispuestas a emprender.

Antes de adentrarnos en él, se realiza un recorrido por la situación actual de la Economía Social y, dentro de la misma, por la situación de las mujeres tanto en el empleo como en este sector de la economía. Posteriormente se describen las necesidades que motivaron la creación de Juntas Emprendemos y de la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, y se analiza la respuesta que han ofrecido y ofrecen para apoyar el emprendimiento de las mujeres. Al incorporar la perspectiva feminista al emprendimiento, se parte de las barreras específicas que tienen las mujeres y se despliegan palancas como las siguientes: un espacio compartido sólo para mujeres donde resignificar conceptos como el éxito o la ambición, referentes cercanos con los que sentirse identificadas, formación financiera, gratuidad y accesibilidad de los servicios, conciliación y espacios de generación de comunidad, entre otros. Bajo el marco analítico de los comunes y la idea de gestión público-comunitaria se interpreta el emprendimiento colectivo de las mujeres como una nueva institucionalidad y un nuevo sujeto económico con una agencia dirigida al bienestar de personas y territorios. Se termina con las conclusiones extraídas de sus diez años de recorrido.

El sexto capítulo titulado "**Cooperativas e inclusión social para mujeres trans en Argentina**" y realizado por María Soledad Cutuli. En la literatura sobre inclusión social y empoderamiento de grupos vulnerables a través del cooperativismo, se destaca la brecha entre discursos normativos y relatos académicos sobre la formación de cooperativas. En Argentina, después de la crisis de 2001, la promoción de la economía social y cooperativas se intensificó, impactando positivamente en la inclusión laboral de mujeres trans. Este capítulo se basa en una investigación etnográfica sobre la creación de la primera cooperativa textil para mujeres trans en Buenos Aires, que ofreció una alternativa al trabajo sexual. A pesar de tensiones entre la narrativa pública de "trabajo digno" y la vida cotidiana, esta cooperativa se convirtió en modelo para proyectos con propósitos semejantes, evidenciando el papel crucial del Estado en la promoción de este tipo de herramientas de inclusión social. Aunque estas iniciativas han sido pioneras en América Latina, el análisis destaca la necesidad de evaluarlas dentro de sus contextos particulares y desafíos inherentes.

El capítulo siete se titula "**Visión y visibilidad del liderazgo femenino en el sector cooperativo paraguayo**" siendo las autoras Zulema Nacimiento Coronel y

Leticia Carosini. el presente estudio busca analizar la visibilidad del liderazgo femenino en las cooperativas paraguayas, tanto desde la voz de sus propios protagonistas, como también desde el análisis de la visibilidad digital; analizando también la visión actual y prospectiva de la contribución de las mujeres al movimiento cooperativo paraguayo. La metodología de investigación aplicada es mixta, cuali y cuantitativa, dado que se ha realizado la revisión documental, no solo de informes escritos o estudios realizados sino también a la recopilación de información visible a nivel virtual, contenida en las páginas web de las principales cooperativas paraguayas, y se ha complementado con la realización de entrevistas a referentes cualificados en una muestra de cooperativas seleccionadas. con el objetivo de visibilizar las informaciones e indicadores disponibles que evidencien el liderazgo de las mujeres cooperativistas paraguayas. El análisis concluye que existe una gran diferencia entre las cooperativas de Ahorro y Crédito y las de Producción en cuanto a la inclusión femenina en los órganos de dirección e incluso en los órganos auxiliares; también se evidencia la necesidad de ciertos ajustes que visibilicen a las propias cooperativas, al trabajo de las mujeres en la dirigencia y que las referentes femeninas retomen el diálogo para lograr afianzar una mayor participación en el liderazgo, de modo que refleje una participación societaria más paritaria, visibilizando los aportes singulares que posee el liderazgo femenino, tales como la transparencia, la búsqueda del bien común y el buen gobierno cooperativo, aspectos que podrían enriquecer y apuntalar al sector cooperativo paraguayo.

El octavo capítulo se titula "**Emprendimiento social/rural, instituciones y resiliencia. Evidencia para una economía emergente con rostro de mujer: caso Costa Rica**" y ha sido realizado por Monserrat Espinach Rueda, Federico Li Bonilla y Fabián Enrique Salazar-Villano. La organización asociativa estatal colaborativa entre universidades públicas, Gobierno local y Gobierno Central con las comunidades, para impulsar el emprendimiento social, en especial en mujeres, se puede lograr a través de políticas institucionales de apoyo colaborativo, que generen oportunidades a las mujeres, por medio de las políticas públicas de educación en combatir la cultura machista, y desarrollar el empoderamiento femenino y uso de tecnologías de innovación que apoyen las oportunidades a ser acreedoras de crédito, es vital el apoyo con redes de cuidado para adultos mayores y menores de edad. Se presenta el estudio de caso de una investigación realizada en diciembre 2022 por la Universidad Estatal a Distancia con el apoyo del Gobierno Central, gobierno local e instituciones del sector financiero social, donde se organiza la primera feria de emprendedores realizada de forma simultánea en toda Costa Rica (40 cantones de los 82 cantones del país) y se consulta a los emprendedores participantes, variables que permiten determinar de una vez cerrar la brecha de género. La reflexión de una economía emergente con rostro de mujer es el resultado de la convocatoria que se hizo abierta al público general de forma abierta, se promocionó por medios de redes sociales, televisión y radio y la

participación fue de 1700 personas emprendedoras, de las cuales 411 contestaron la encuesta realizada, donde el 81% son mujeres, en su mayoría, no bancarizadas por falta de requisitos del sistema, por tanto no sujetas a crédito, de escasos estudios formales, se comprueba que las prácticas de la economía social como ferias para emprendedores, las principales protagonistas son las mujeres e impactarán en sus negocios que trasciende a la economía familiar.

El capítulo nueve lleva por título "**Liderazgo trascendental: Su aplicación por mujeres artesanas emprendedoras del Sur del Perú**" y la autora es Zoraima Julieta Laura-Castillo. La sociedad viene siendo testigo de emprendimientos liderados por mujeres, quienes, con sus habilidades para influenciar, tomar iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, están logrando resultados exitosos. En ese contexto la investigación tiene como objetivos: analizar el liderazgo trascendental ejercido por la mujer emprendedora dedicada a la artesanía en el departamento de Puno e identificar cuál de las dimensiones predomina en su práctica. Los métodos refieren a una investigación cuantitativa, de alcance exploratorio-descriptivo y diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario que consta de 20 preguntas medidas a una escala de Likert; el mismo que fue aplicado a una muestra conformada por 110 mujeres líderes de asociaciones de artesanas. Los resultados permitieron concluir que el liderazgo trascendental es propio del ejercicio que llevan a cabo las mujeres líderes de los emprendimientos en el sector artesanía del departamento de Puno, pues las dimensiones identidad de líder, seguidorazgo, relación líder miembro, proceso formativo y contexto organizacional, revelan la práctica de las mismas en las organizaciones a las que pertenecen. Las dimensiones del liderazgo trascendental: relación líder-seguidor y contexto organizacional son las que predominan en el ejercicio de la mujer líder.

El capítulo diez se titula "**¿Quién negocia la igualdad? La perspectiva de género en la negociación colectiva del cooperativismo agrario en Uruguay**" y las autoras son Silvana Maubrigades y Mayra Fernández Ripa. El trabajo recoge los resultados de una investigación que tuvo como objetivo estudiar la negociación colectiva de las cooperativas agrarias y la pequeña producción familiar rural en Uruguay. En este capítulo se analiza cómo es abordada la desigualdad salarial en el proceso de negociación, por los distintos actores involucrados: el Estado, la delegación empresarial y la delegación trabajadora. En comparación con los demás sectores el agro tuvo una integración tardía al proceso de negociación. La representación de los sectores empresariales y trabajadores en el medio rural, es caracterizada por una gran heterogeneidad ya que participan, desde la pequeña producción con mano de obra principalmente familiar, hasta grandes empresas con importantes niveles de inversión de capitales nacionales y extranjeros. La integración del sector rural en la negociación colectiva generó nuevos mecanismos de articulación entre empresarios/as y trabajadores/as rurales que favorecieron las instancias de diálogo y la regulación laboral.

Sin embargo, la representación sindical de los/as trabajadores/as ha tenido dificultades para integrarse a la negociación y hacer valer sus derechos laborales debido a la debilidad organizativa de las y los asalariados rurales. En tal sentido, los logros obtenidos en el espacio tripartito de negociación han respondido, mayoritariamente, a la intervención directa del Estado. El trabajo recoge las vivencias y percepciones de las y los actores directamente vinculados en las instancias tripartitas que se desarrollaron en la última ronda de negociación colectiva, en las que el sector cooperativo y los medianos y pequeños productores rurales participaron.

El capítulo once lleva por título "**Trajetória das mulheres na Economia Social e Solidária em Santa Catarina, Brasil: testemunhos de empoderamento**" realizado por Vanêssa Simon, Maurício Serva y Carolina Andion. O presente artigo pretende, por meio da análise de histórias de vida de participantes da Economia Social e Solidária (ESS) do estado de Santa Catarina (Brasil), discutir sobre o empoderamento feminino nesse setor. Essa articulação se faz relevante, pois a ESS se fundamenta nos princípios da cooperação, igualdade e solidariedade, apresentando-se, portanto, como um espaço promissor para atuação das mulheres, principalmente para aquelas que vivenciam situações de vulnerabilidades. De fato, no Brasil, muitos empreendimentos de ESS são criados e mantidos graças a atuação de mulheres. Porém, apenas a participação na ESS não é suficiente, já que existem realidades reproductoras da economía excluyente también em experiências e empreendimentos de ESS. Se considerarmos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), pauta perseguida pela maioria dos países até 2030, em especial o 5º Objetivo: igualdad de gênero e empoderamento de mulheres e meninas, o conceito de empoderamento feminino torna-se pertinente para investigar tal participação, o que é referendado pelos relatos das mulheres entrevistadas. Ao contar suas histórias de vida, as mulheres revelam seus processos de empoderamento e ao mesmo tempo tornam-se protagonistas das suas próprias histórias. Os processos de mudança vivenciados por elas acabam por alterar as práticas e próprio quadro da ESS que vão se transformando, tornando-se mais propícios à equidade de gênero.

El último capítulo se titula "**Progreso de la Inserción Femenina. La experiencia desde la economía popular y solidaria en el Ecuador**" realizado por Carolina Verónica Verzosi Vargas y Paulina Iralda Verzosi Vargas. En este capítulo se analiza el progreso que tiene la inserción femenina en el ámbito de la economía popular y solidaria en el Ecuador; como punto de partida se expone un antecedente del mercado laboral del Ecuador, en el que se puede observar que sus cifras siguen castigando al colectivo de mujeres. El mercado laboral ecuatoriano tiene dificultades para recuperarse y más cuando persisten circunstancias de inseguridad, normas de género y la escasa generación de empleo de calidad en una población que tiene más mujeres que hombres. Si bien es cierto la participación de las mujeres en la región latinoamericana tiene sus avances, aún la mirada de la mujer ecuatoriana sigue marcada por las

inequidades que tiene que enfrentar al acceder a un empleo de calidad. Sin embargo, los esfuerzos por los poderes públicos en materia de género han planteado una nueva Ley de economía violeta, que tiene mecanismos para promover prácticas de políticas públicas en: capacitación, investigación, profesionalización, políticas activas y pasivas de empleo, inspección y regulación. En el sistema económico ecuatoriano, existe otra mirada de economía que se ha convertido en el abrigo de las mujeres, que le permite además de generar ingresos, desarrollar otras habilidades entre ellas las gerenciales, y mediante cifras del año 2022 se demuestra el Ceo femenino del modelo de la economía solidaria, que se desarrolla en función de un consenso.

# **CAPÍTULO 1. ARGENTINA**

# **PUNTES ENTRE ECONOMÍA SOCIAL Y ECONOMÍA FEMINISTA. UNA MIRADA DESDE LA RED UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA DE ARGENTINA**

**Violeta Boronat Pont**  
**Alberta Bottini**  
**María Florencia Cascardo**  
**Marisa Fournier**  
**Valeria Mutuberría Lazarini**  
**Vanessa Sciarretta**

Espacio de Géneros RUESS –Red Universitaria de Economía Social y Solidaria– República Argentina

## **1. PRESENTACIÓN**

Este trabajo presenta los resultados preliminares del relevamiento de acciones de docencia, investigación y extensión universitaria que vinculan el campo de la economía social, solidaria y popular (ESSyP) y la temática de género en Argentina, llevado a cabo por el Espacio de Géneros de la Red Universitaria de Economía Social y Solidaria (RUESS) en el mes de marzo del año 2023. El análisis de datos y los aportes del

proceso de presentación y activación de este material a la RUESS complementarán la versión definitiva para el Grupo de Trabajo Género y Economía Social Género y Economía Social promovido por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa CIRIEC-Internacional y el Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social y Cooperativa OIBESCOOP.

## **2. ESPACIO DE GÉNEROS DE LA RED UNIVERSITARIA DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA (RUESS)**

La Red Universitaria en Economía Social y Solidaria (RUESS) comienza a gestarse a principios del año 2014 dentro de la Red de Extensión Universitaria de Argentina, con el propósito de visibilizar y situar el campo específico de la Economía Social y Solidaria. Para ese momento, se identifica a la función de extensión universitaria como ámbito prevalente pero no exclusivo y se pretende ampliar, promover y contribuir a la confluencia de iniciativas desde distintas universidades del país.

La constitución de la RUESS se da en el marco de una política pública del año 2015 desde el Ministerio de Educación Nacional, consistente en la convocatoria a Proyectos de Investigación y Constitución de Redes del "Programa de Educación en Cooperativismo y Economía Social en la Universidad". Coordinado desde la Universidad Nacional de General Sarmiento y con el aval del Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, el proyecto "Red Universitaria de Economía social y Solidaria: La Universidad como Promotora de Innovaciones en las Prácticas Económicas según las Necesidades Territoriales" sentó las bases de la RUESS.

Su objetivo es "contribuir a la convergencia y articulación de las múltiples prácticas de intervención, enseñanza y producción de conocimientos desde las universidades en el campo de la Economía Social y Solidaria (ESS) mediante el desarrollo de dispositivos teóricos, metodológicos, comunicacionales, y acciones de intervención e incidencia dentro y fuera de las universidades" (Documento Base RUESS. 2015).

La incorporación a esta red es voluntaria, puede comenzar desde las propias personas o grupos de trabajo. Se estimula a formalizar la pertenencia institucional a través de una norma de cada Universidad, sin que se trate de un requisito excluyente. Actualmente, 22 instituciones universitarias y 2 instituciones no universitarias forman parte de la RUESS por contar con actividades de docencia, investigación y/o extensión vinculada a la ESS<sup>1</sup>.

---

1. El sistema universitario argentino está conformado por 131 instituciones, estudian 2,5 millones de personas y trabajan alrededor de 200.000 docentes, de los cuales sólo 3 de cada 10 (un poco menos 28,6) tiene cargos con funciones pagas de investigación.

El espacio de Géneros de la Red Universitaria en Economía Social y Solidaria (RUESS) de Argentina se conformó como grupo de trabajo de la RUESS en el 2019 en el marco del II Congreso Nacional de Economía Social y Solidaria realizado en la Universidad Nacional de Quilmes ubicada en la Provincia de Buenos Aires, con el objetivo de fortalecer la mirada/perspectiva de género en este campo de estudios y de praxis, reconociendo el necesario diálogo que se entabla entre las propuestas de la economía feminista (EF) y la economía social, solidaria y popular (ESSyP)<sup>2</sup>.

En este marco, el trabajo se centra en tres ejes: 1. la articulación conceptual entre estas dos propuestas heterodoxas que ponen en el centro las personas y los procesos de reproducción de la vida; 2. el análisis de las prácticas existentes en la ESSyP desde un enfoque de géneros; 3. finalmente el mapeo de las diferentes líneas de trabajo que se desarrollan en las universidades que forman parte de la RUESS donde este sector es abordado desde una perspectiva de géneros.

Diversas acciones se han realizado desde el surgimiento a fines del 2019 a la fecha. En el II Congreso de Economía Social y Solidaria se llevó a cabo un panel central sobre feminismos y economía social y se desplegó como uno de los ejes del Congreso la temática de género. Se presentaron 20 trabajos y se llevó a cabo un taller de sensibilización junto con integrantes de organizaciones de la ESS.

La pandemia del Covid19, a pocos meses del surgimiento del Espacio generó límites a las expectativas iniciales y promovió acciones y formas de encuentro posibilitantes en un país extenso y federal. Se realizaron declaraciones para efemérides como el 8M Día de la Mujer Trabajadora, diversos paneles públicos, un primer Encuentro Federal del Espacio de Géneros de la RUESS y un relevamiento inicial de acciones que vincularan a la ESSyP con la temática de género. Todas estas actividades fueron realizadas en modalidad virtual, acorde al aislamiento social, preventivo y obligatorio que reguló el período de pandemia.

En dicho contexto, se llevó a cabo una publicación conjunta con la Fundación Friedrich Ebert Stiftung (la FES). Desde la inquietud y la responsabilidad por circular saberes y compartir las experiencias que la práctica universitaria permite conocer, el grupo se propuso un material que pudiera leerse de corrido con las herramientas de la Economía Feminista como hilo conductor, y que, a la vez pudiera ser segmentado en problemáticas específicas desde el campo de la EPSyS.

La lista de temas a considerar quedó inevitablemente recortada –siempre disponible para próximas publicaciones. Se trata de artículos breves y de lectura ágil, con experiencias y voces directas de los y las protagonistas, en diálogo con conceptos acuñados en el hacer académico, relevamientos, diagnósticos de situación y normas;

---

2. Desde Espacio de Géneros de la RUESS se amplía en esta publicación la denominación del campo a Economía social, solidaria y popular, como forma de visibilizar un campo de prácticas concretas, una disciplina, un proyecto político, cultural y de transformación social cuyo sentido se encuentra en constante construcción.

con el afán de enriquecer el acervo argumentativo de cada persona que se interese por el material y fomentar el análisis en colectivo. Para facilitar el acercamiento de las y los compañeros/as en cada espacio, se generó una herramienta adicional: un breve video para cada artículo -elaborados con la Cooperativa El Maizal- donde se problematiza cada temática y se invita a seguir con la lectura y el debate.

Un breve capítulo inicial presenta la publicación y el espacio desde donde se produce, incorporando aclaraciones sobre las formas de nombrar al campo y a los géneros. Seis capítulos para profundizar en la problemática de los cuidados, la seguridad social en las cooperativas de trabajo, el trabajo de las mujeres en ámbitos rurales, la pobreza energética y los sesgos de género, las nuevas formas de trabajo en las economías de plataforma y para cerrar, la problemática de la participación y acceso a toma de decisiones en el gobierno de las organizaciones por parte de las identidades femeninas. Un abanico amplio, variado y, aún así, inconcluso en clave de géneros.

La invitación a integrar el grupo de trabajo Género y Economía Social promovido por el Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa CIRIEC-Internacional y el Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social y Cooperativa OIBESCOOP en el 2022 resulta una oportunidad para intercambiar con colegas de otros países y un estímulo para actualizar el mapeo preliminar del Espacio en construcción.

La propuesta de Relevamiento 2023 de acciones universitarias que vinculan las temáticas de ESSyP-Géneros fue presentada en el II Encuentro Nacional del Espacio de Géneros de la RUESS (23 de Marzo de 2023), el cual también formó parte de la IV Semana de la Economía Social y Solidaria de CIRIEC España, abierta a todos los centros, institutos y redes de investigación de España e Iberoamérica.

### **3. VINCULACIONES ENTRE LA ECONOMÍA POPULAR, SOCIAL Y SOLIDARIA, Y LA ECONOMÍA FEMINISTA**

La ESSyP y la EF parten de una concepción sustantiva de lo económico que cuestiona la primacía del mercado para la satisfacción de las necesidades humanas al explotar a las personas y la naturaleza en miras a la acumulación de capital. Este sistema genera pobreza, inequidad, concentración de la riqueza y precarización de la vida, desigualdades que se agudizan al intersectarse, entre otros, con el patriarcado y el racismo. Un debate central enarbolado por ambas vertientes se vincula con descentrar el rol de los mercados, cuestionándolos como único espacio generador de valor, sea incorporando las diferentes racionalidades (como la reciprocidad y la redistribución)

desde una mirada sustantiva vinculada a la ESSyP como por ejemplo jerarquizando y valorizando los trabajos de cuidados.

En términos epistemológicos, la economía popular, social y solidaria y la economía feminista comparten una crítica sustantiva a la noción formal de la economía, cuestionando la racionalidad instrumental sustentada en el homo-economicus, sujeto al cual se atribuyen características universales, pero que sólo corresponden a un varón, blanco, adulto, heterosexual, sano, de ingresos medios e imposibilitan la inclusión de una mirada de género en modelos sentados sobre esa base androcéntrica (Carasco Bengoa, 2014; Perez Orozco, 2014; Rodríguez Enriquez, 2015). Esta mirada crítica dialoga con las provenientes del sustantivismo, quienes al comprender la toma de decisiones económicas (considerando dicho proceso inserto en el marco de la estructura social, cultural y política en la cual se produce) proponen la figura del homo reciprocans (Carranza Barona, 2013).

Ambas, la ESSyP y la EF, tienen además una dimensión política al proponer un proyecto de transformación social que no esté guiado por la lógica del capital (y el deterioro de las condiciones de reproducción de la vida que este sistema implica) sino que proponga otra forma de pensar lo económico. Asimismo, consideramos que el conflicto capital/trabajo que caracteriza las apuestas desde la ESSyP se amplía desde los feminismos en el conflicto capital/vida, poniendo la vida en todas sus formas y expresiones en el centro del debate.

Ya desde una dimensión empírica, que analiza las prácticas existentes en las organizaciones, podemos entender a la ESSyP como iniciativa que permite la resolución de necesidades de manera democrática y colectiva, con un inmenso potencial para la transformación social y desde la cual se pueden atender a desigualdades de géneros al propiciar la autonomía económica y política de mujeres y diversidades sexuales. Sin embargo, a pesar de ese potencial, cuando observamos las prácticas, vemos que existen limitaciones para una participación equitativa, como se desprende de la desigual presencia de mujeres y diversidades en los espacios de conducción y toma de decisiones. Ante esto, ponderamos los aportes que desde la economía feminista pueden realizarse a la ESSyP al considerar el género como una variable relevante en el análisis económico, proponiendo a su vez estrategias para la reversión de estas inequidades.

La tensión entre las potencialidades conceptuales y las limitaciones en las prácticas nos llevan al último eje de intervención de la RUESS: el del trabajo realizado desde las universidades en Argentina desde el cruce de ESSyP y Géneros. Entendiendo la estrecha relación entre ambas corrientes, desde RUESS géneros nos propusimos mapear las acciones llevadas adelante en la universidades e instituciones de educación superior que conforman la red con el objetivo de conocer en qué medida la perspectiva de género permea los abordajes sobre la ESSyP de las universidades en sus tres funciones sustantivas.

## **4. ACCIONES DE VINCULACIÓN ENTRE ESSYP-GÉNEROS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

### **4.1. Objetivo**

El relevamiento de acciones en las funciones de docencia, investigación y extensión universitaria que vinculan el campo de la economía social, solidaria y popular con la temática de géneros tiene como objetivo aportar a la Red Universitaria de Economía Social y Solidaria información consolidada acerca de características básicas de las acciones: su localización, temáticas específicas, formas de financiamiento y condiciones institucionales en que desarrollan.

Este material junto a los datos ya relevados durante la pandemia del covid-19, permitirán entablar y/o profundizar vínculos entre equipos de trabajo, identificar producciones específicas y áreas temáticas de vacancia.

### **4.2. Metodología**

Para la realización del mapeo se utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa con un cuestionario autoadministrado que permaneció abierto durante el mes de abril de 2023. El mismo fue difundido por los canales institucionales de la RUESS, tales como web, redes sociales y grupos de correos y de boca en boca entre los grupos de colegas que trabajan en el cruce de estas temáticas. Específicamente se enviaron correos electrónicos a todas las personas que participaron de alguna actividad del Espacio de Géneros de la RUESS desde el 2019. Adicionalmente, se promovieron intercambios con espacios de organización en torno a la temática de géneros en las universidades nacionales, tales como la RUGE, Red Universitaria de Género.

Se trata de una muestra de tipo no probabilístico y se pueden observar sesgos correspondientes al alcance obtenido en relación con la propia conformación de la RUESS y del Espacio de Géneros de la misma; en otras palabras, es más probable que aquellas colegas que forman equipos con las integrantes del espacio hayan accedido al formulario.

El formulario consistió en una serie de preguntas -mayormente cerradas- organizadas en torno a las acciones desde las funciones universitarias definidas en la Ley de Educación Superior en Argentina: docencia, investigación y extensión. Al finalizar se contó con un espacio abierto para otros aportes. También se relevaron datos básicos de las personas que completaron el formulario.

La carga del formulario se hizo en línea. La plataforma permite el envío de archivos digitales de las actividades desarrolladas que aborden ESSyP y EF.

Aún cuando el relevamiento sigue abierto, en esta instancia se recuperan las respuestas recibidas al último día del mes de abril del 2023.

### 4.3. Sujetos del Relevamiento

El relevamiento contempla a personas que realizan actividades en las que se vinculan las temáticas de ESSyP y Género en instituciones de educación superior.

Se consideró la posibilidad de completamiento del formulario por parte de personas vinculadas al Espacio de Género de la RUESS que no pertenecen a instituciones universitarias, dadas las actividades habituales que se realizan con integrantes de organizaciones de la economía social, solidaria y popular. En estos casos se relevan sólo datos personales.

### 4.4. Elaboración del cuestionario

El cuestionario 2023 fue elaborado tomando como base el cuestionario 2020.

Se conservaron las preguntas orientadas a relevar los datos de participación en actividades universitarias en que se vincularan ESS y Género. En esta oportunidad se organizó la consulta de acuerdo con las tres funciones universitarias definidas en la Ley de Educación Superior: docencia, investigación y extensión.

Se conservó la apertura de líneas temáticas en que se inscriben las actividades realizadas para cada una de las funciones. Tales líneas temáticas fueron construidas en el año 2020 en función de las temáticas de trabajos presentados en el II Congreso de Economía Social y Solidaria (2019). Se conservó la consulta respecto del ámbito en que se desarrollan las actividades.

Se agregaron preguntas relativas al financiamiento de las actividades según función universitaria.

Para la función de Docencia, se considera el tipo de actividad (grado, posgrado, pregrado, otras) y el tipo de acción en que se da la vinculación (el tema de la carrera, una unidad del programa, la bibliografía; entre otros). Para las funciones de Investigación y Extensión, se solicita además especificación del proyecto/actividad a través de una pregunta abierta. Para la función de Extensión se solicita, además, el detalle del tipo de acción (asistencia técnica, talleres, incubadora, entre otras).

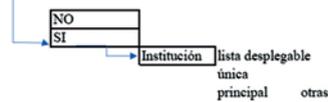
Se incorporó una pregunta alrededor de la vinculación entre funciones universitarias.

Se relevan algunos datos personales de contacto, el género autopercebido, el financiamiento del trabajo para la realización de las actividades mencionadas y la dedicación del puesto de trabajo.

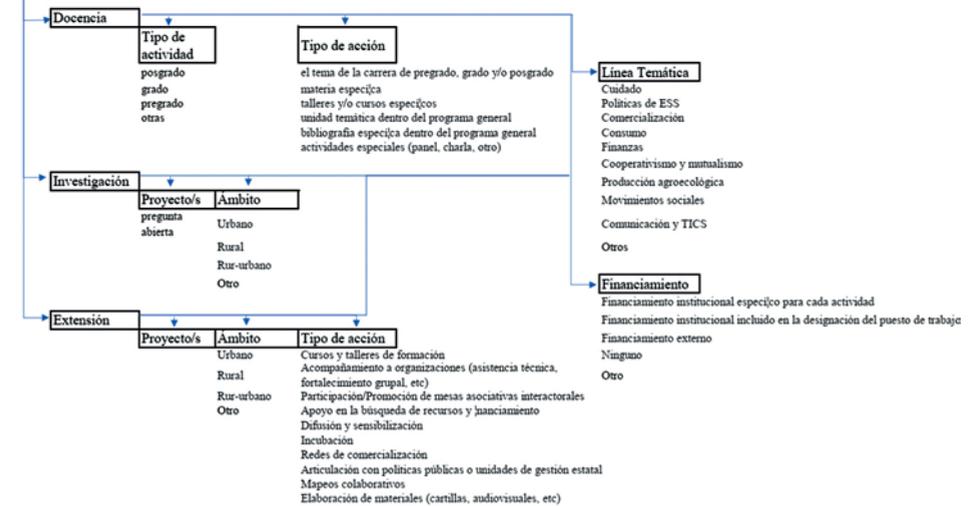
El cuestionario indaga también acerca del conocimiento previo del Espacio de Género de la RUESS, la participación en el relevamiento anterior y el interés por incluir otras temáticas en dicho Espacio.

# Dimensiones y Variables Relevamiento Espacio de Género de la Red Universitaria de Economía Social y Solidaria 2023

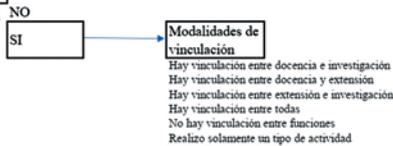
## Participación en actividades de cruce entre EPSyS y Género en instituciones de educación superior



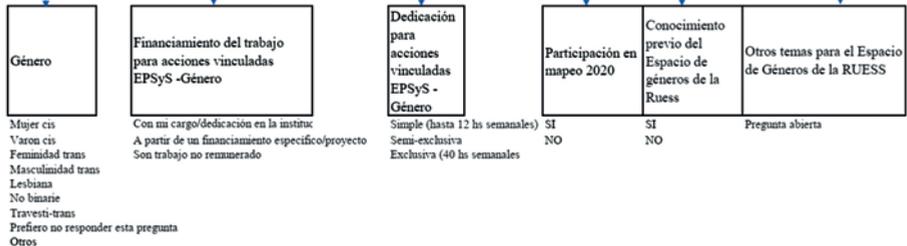
## Función universitaria en que se desarrolla la actividad



## Vinculaciones entre funciones

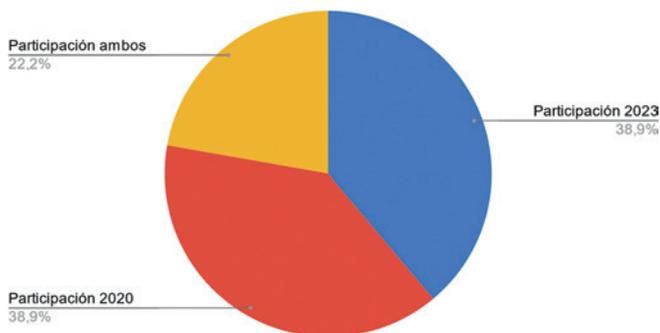


## Datos personales



## 4.5. Respuestas recibidas a la fecha

Con los datos del mapeo 2023 se buscó actualizar los relevados en el año 2020. Entre ambos mapeos se obtuvieron 88 respuestas. Solamente 16 corresponden a una actualización de datos (lo que totaliza 32 respuestas si se cuentan las dos ediciones del mapeo); las 56 respuestas restantes se dividen de manera equitativa entre las dos ediciones.



A efectos de esta presentación se considerarán los datos recibidos en 2023 que, a la fecha de este informe, suman 45 respuestas.

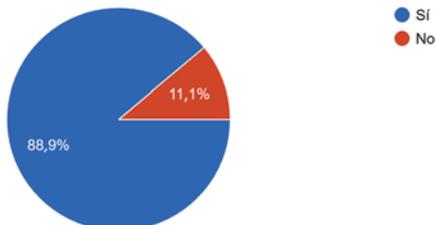
Actualmente está en curso una tarea de contacto directo con cada persona que completó el relevamiento 2020 y no participó del relevamiento 2023 para completar la información y/o conocer los motivos por los que no considera la actualización del relevamiento.

De quienes indicaron su género, un 92,85% son mujeres cis; el resto se divide de maneras iguales entre feminidades trans, lesbianas y varones cis.

La mayoría de las respuestas corresponde a personas que realizan actividades que vinculan ESSyP y género en instituciones de educación superior. Cinco personas indicaron no participar de este tipo de instituciones. Por tanto las respuestas vinculadas a actividades en alguna o todas las funciones universitarias se circunscriben a 40 personas.

¿Realizás actividades que crucen ESPyS y género en alguna institución de educación superior?

45 respuestas

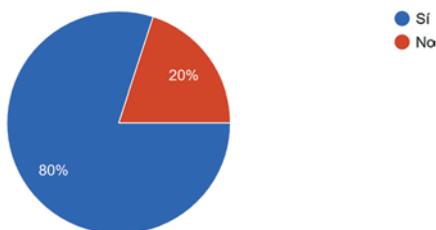


Las personas que desarrollan actividades de vinculación ESSyP-género en instituciones de educación superior; lo hacen en 24 instituciones con esta entidad jurídica; 23 corresponden a universidades y 1 a un Instituto de Educación Superior<sup>3</sup>. En cinco casos, las personas que completaron el cuestionario realizan actividades en más de una institución universitaria, o complementan su actividad en un Centro Cultural o Fundación.

## i. Actividades de docencia

De las personas que completaron el relevamiento, 32 de ellas desarrollan actividades de docencia, mayoritariamente en la formación de grado (62,5%), seguido de formación de pregrado (46,9%) y luego de posgrado (34,4%).

¿Realizás actividades de docencia que crucen ESPyS y género?  
40 respuestas



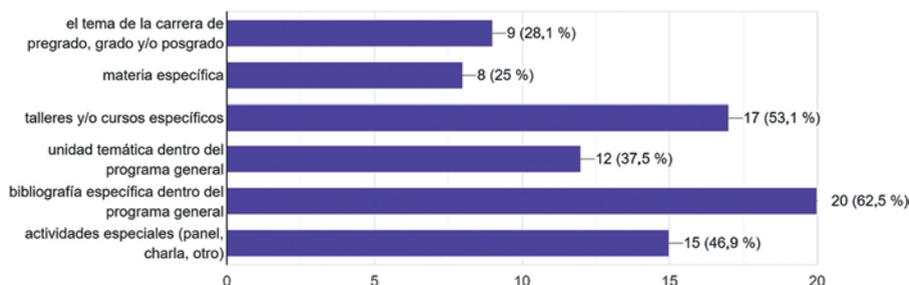
La vinculación entre ESSyP-Género en las acciones de docencia se concretiza mayoritariamente en la incorporación de bibliografía específica dentro del Programa general (62,5%). Se mencionan también la realización de talleres, cursos específicos, actividades especiales y unidades temáticas dentro del programa general. En menor medida, la vinculación se concretiza en una materia específica (8 respuestas) y en la temática de la actividad de docencia (9 respuestas).

---

3. Las Universidades e Institutos Universitarios se rigen por la Ley de Educación Superior. Los Institutos de Educación Superior se rigen por la Ley de Educación Nacional.

Más específicamente, ¿en qué acciones se concretiza la vinculación entre el enfoque de géneros y la economía social, solidaria y popular?

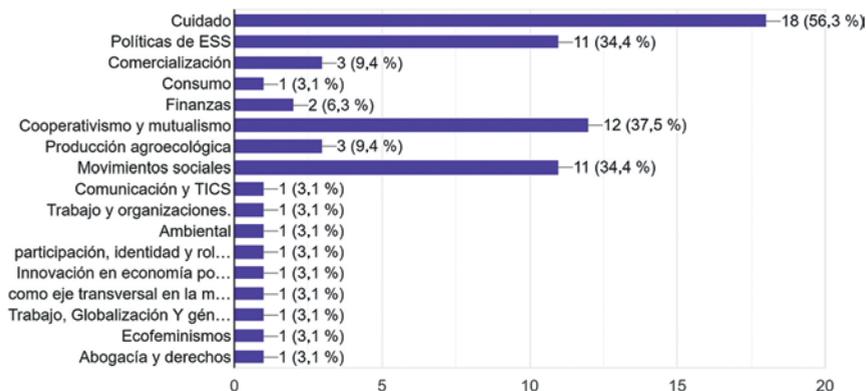
32 respuestas



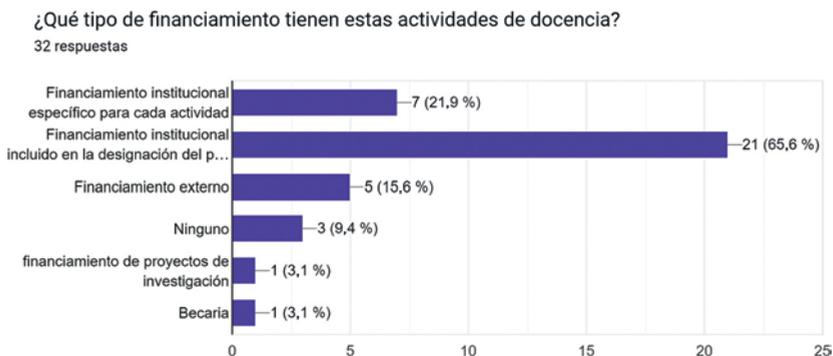
Las líneas temáticas en que se inscriben las actividades de docencia son primordialmente Cuidado (18 respuestas), Políticas de Economía Social y Solidaria (11 respuestas) y las que remiten al tipo de organización: Cooperativas y mutuales (12 respuestas) y Movimientos Sociales (11 respuestas). Todas las líneas temáticas indicadas en el cuestionario tienen, al menos, una respuesta.

¿En qué línea temática inscribirías principalmente las actividades de docencia que realizas?

32 respuestas



De acuerdo con las respuestas obtenidas, el financiamiento de este tipo de actividades de docencia está incluido en los puestos de trabajo (65,6%). El 37,5% de las actividades cuentan con un financiamiento ad hoc, específico o externo. Tres actividades de docencia no tienen financiamiento alguno (9,4%)



## ii. Función de investigación

De las 40 respuestas obtenidas respecto de esta función, el 80% menciona realizar actividades de investigación que vinculan ESSyP-Géneros. Idéntica respuesta que en la función de docencia.

Las 29 respuestas obtenidas al solicitar el detalle del proyecto de investigación son variadas. En 11 casos se identifica el título del proyecto, norma o programa que lo inscribe en la Universidad y en 18 casos se menciona la temática genérica.

El 84,4% de las respuestas indican que las actividades de investigación se desarrollan en ámbitos urbanos. Sólo 5 actividades se despliegan en ámbitos rural-urbanos o rurales.

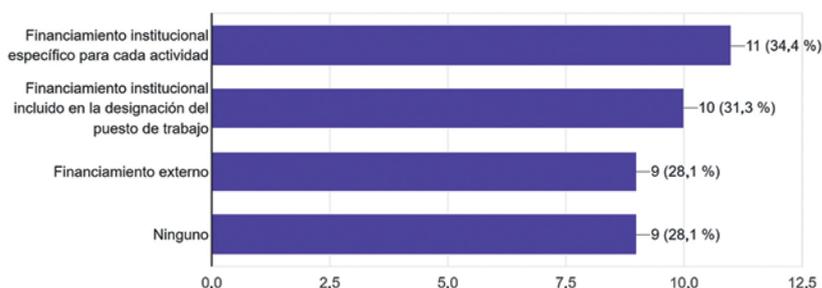
Las líneas temáticas en que se desarrollan las actividades de investigación son similares a las relevadas para la función de docencia, concentrándose en temáticas de Cuidado (32,5%) y Políticas Públicas (31,3%), y en tipo de organizaciones: Cooperativas y mutuales (34,4%) y Movimientos Sociales (43,6%). Se advierte que en la línea temática Finanzas no se recibió ninguna respuesta.



El financiamiento de las actividades de investigación es variado. De 32 respuestas, 11 indican que las actividades de investigación que vinculan ESSyP-Géneros se costean con financiamiento institucional específico para cada actividad, 10 indican que el financiamiento institucional está incluido en la designación del puesto de trabajo, 9 respuestas indican que el financiamiento es externo y otras 9 indican no tener financiamiento para esta actividad.

¿Qué tipo de financiamiento tienen estas actividades de investigación?

32 respuestas



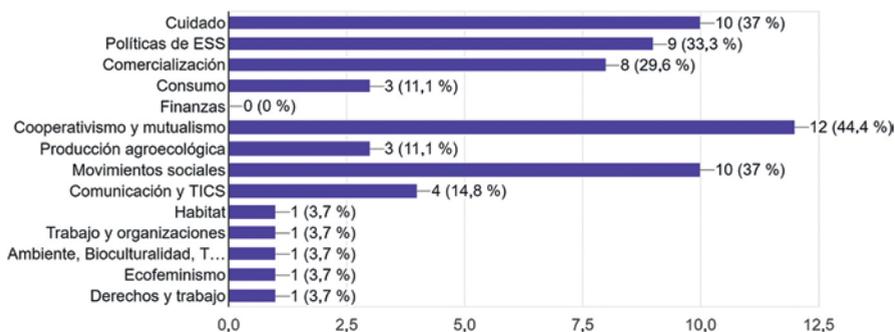
### iii. Función de extensión

El 67,5% de las respuestas obtenidas (40 en total) refieren a la realización de actividades de extensión que vinculan ESSyP-Géneros; 27 respuestas detallan la vinculación existente. Si bien aún no fueron codificadas tales respuestas; mayoritariamente se mencionan actividades destinadas a mujeres integrantes de organizaciones de la ESSyP y en un caso se hace referencia a la inclusión de la perspectiva de géneros.

En cuanto a las líneas temáticas en que se inscriben las actividades de extensión que vinculan ESSyP-Género predominan las respuestas identificadas como mayoritarias para las funciones de docencia y de investigación, respecto de las temáticas de Cuidado y de Políticas de ESS y respecto del tipo de organización, cooperativismo y mutualismo y movimientos sociales. Se destacan líneas temáticas con menor frecuencia en las otras funciones universitarias: Comercialización (29,6%), Consumo (11,1%) Producción Agroecológica (11,1%), Comunicación y TiCS (14,8%). La línea temática Finanzas no tiene ninguna actividad en la función de extensión y sí se releva 1 actividad para las líneas temáticas de hábitat, trabajo y organizaciones, ambiente, ecofeminismo, derechos y trabajo.

¿En qué líneas temáticas inscribirías la intervención que realizás?

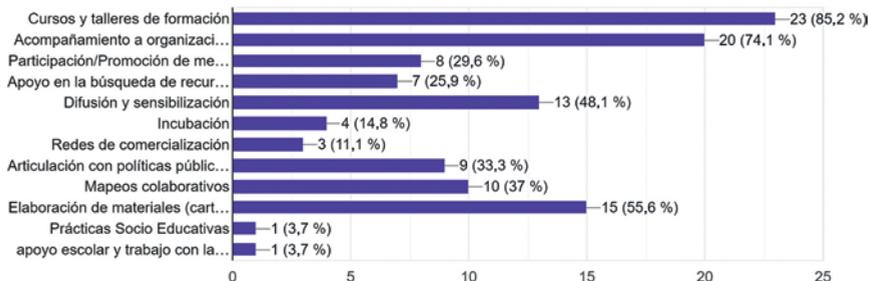
27 respuestas



La pregunta acerca del tipo de acciones de extensión que se realizan en estas actividades de extensión –de respuesta múltiple– da cuenta de actividades que integran más de un tipo de acción. 23 respuestas indican acciones de formación y 20 respuestas refieren a acompañamiento a organizaciones, que pueden adquirir la forma de otras dimensiones especificadas en la pregunta: participación/promoción de mesas asociativas intersectoriales, apoyo en la búsqueda de financiamiento y otros, como se detalla en el cuadro adjunto.

¿Qué tipo de acciones de extensión se realizan?

27 respuestas

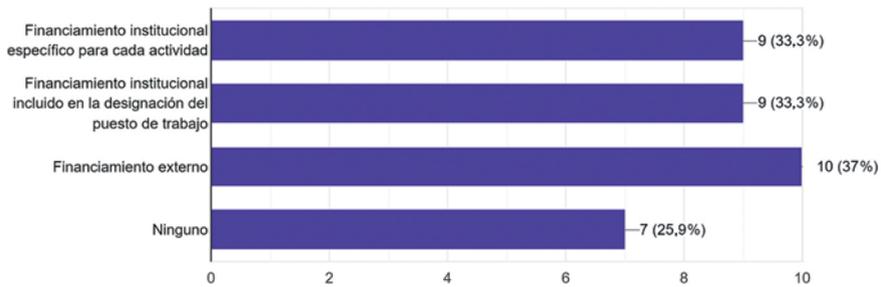


Las actividades se realizan mayoritariamente en el ámbito urbano. Sólo 4 de 27 respuestas indican el ámbito rural.

Las respuestas respecto del financiamiento de las actividades de extensión indican que 1 de cada 4 actividades de extensión no cuenta con financiamiento alguno. Para las actividades que sí tienen financiamiento, se indica en partes casi iguales que el financiamiento es institucional específico para cada actividad, institucional incluido en la designación del puesto de trabajo y financiamiento externo; lo cual estaría indicando varias fuentes para algunas de las actividades que reciben financiamiento.

¿Qué tipo de financiamiento tienen estas actividades de extensión?

27 respuestas

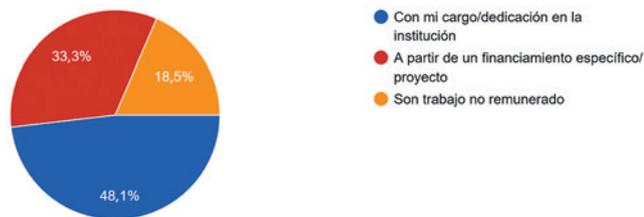


#### iv. Articulaciones y recursos

La mayor parte de las respuestas dan cuenta de algún tipo de articulación entre las actividades indicadas. Sólo 2 de 27 respuestas indican que no existe vinculación. La pregunta abierta que consulta sobre el modo de vinculación da cuenta de proyectos que surgen desde una de las funciones y luego enlaza con otras, proyectos que se conciben en forma integral desde el inicio. También se menciona a los equipos como el núcleo aglutinador de la integración de actividades.

¿Cómo se financia principalmente tu trabajo para el desarrollo de las actividades que detallaste anteriormente?

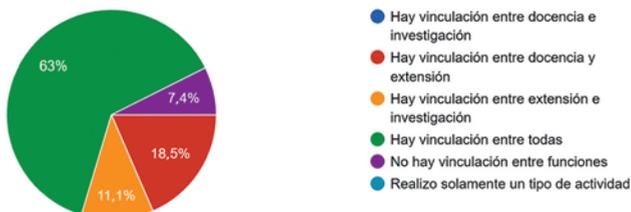
27 respuestas



Casi la mitad (48,1%) de las personas indicaron que su trabajo para el desarrollo de estas actividades se financia con su cargo/dedicación en la institución y un 33,4% con financiamiento específico por proyecto o actividad. En el 18,5% de los casos se trata de personas con trabajo no remunerado.

En caso que hayas mencionado más de una actividad ¿existe vinculación entre las actividades mencionadas?

27 respuestas



Las dedicaciones del puesto de trabajo se informan en todos los casos, aún en aquellos que no tienen trabajo remunerado, indicando una dedicación simple en el 29,6% de casos, semiexclusiva en el 37% de los casos y exclusiva en el 33,3% de los casos.

## vi. Acerca del Espacio de Géneros de la RUESS

Una de cada tres personas que completaron el relevamiento no conocía el Espacio de Género de la RUESS.

Entre las propuestas de temas a incluir en el Espacio, se indica:

"Hacer más amplio y denso el Espacio de géneros de la RUESS, entramando las actividades que hacemos en el país", "La sostenibilidad del Espacio y una dimensión adicional a la conexión entre la academia y la economía popular, sus organizaciones y su presencia en el Estado", "Capacidades emprendedoras desde perspectivas decoloniales", "Sistema tributario desde la perspectiva de géneros", "Ley de protección a Adultos mayores".

## 5. ACTIVACIÓN DEL RELEVAMIENTO

El relevamiento realizado acerca de las acciones que realizan las universidades en el campo de la Economía Social, Solidaria y Popular –promovida desde el Grupo de Trabajo Espacio de Géneros de la RUESS– muestra que la cuestión de género está siendo tomada en consideración en varias universidades argentinas vinculadas con la RUESS en sus funciones sustantivas: la docencia y la investigación. Asimismo se detectó que el peso de las actividades de extensión universitaria es muy alto y alcanza casi al 70% de los casos.

Los primeros resultados se presentaron en el III Congreso Nacional de Economía Social y Solidaria "Construir otra economía para ampliar derechos y fortalecer la democracia" realizado el 8 y 9 de junio de 2023 en la ciudad de Tandil (Argentina).

En el marco del Congreso se realizó el IV Encuentro Federal del Espacio de Géneros del que participaron estudiantes, docentes, profesionales de diferentes disciplinas, equipos de gestión, integrantes de organizaciones de la economía social y solidaria y otras personas interesadas en la temática. Uno de los principales objetivos fue presentar los resultados preliminares del relevamiento con la finalidad de promover el análisis colectivo, crítico y proactivo a partir de la información empírica recabada. El encuentro –organizado bajo la modalidad de taller– resultó ser una oportunidad privilegiada para establecer puentes entre grupos que trabajan cuestiones afines, identificar vacancias temáticas y fortalecer el entramado dentro del sistema universitario en lo que refiere a la vinculación entre Economía Social, Solidaria y Popular y perspectiva de géneros.

Junto con lo anterior se evidencia la importancia que tiene sostener ámbitos de encuentro entre universidades y otros actores no exclusivamente académicos en pos de identificar problemas y desafíos que abonen a la construcción de una agenda compartida para el fortalecimiento del entramado de redes y articulaciones de quienes promovemos una economía para la sostenibilidad ampliada de la vida.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOTTINI, A.; BORONAT PONT, V.; CASCARDO, F.; FOURNIER, M.; MUTUBERRÍA LAZARINI, V.; SCIARRETTA, V. (2021). *Economía popular, social, solidaria y feminista. Aportes para el debate y la transformación*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

CARRANZA BARONA, C. (2013). Economía de la Reciprocidad: Una aproximación a la Economía Social y Solidaria desde el concepto del don. *Otra Economía*, 7(12):14-25, enero-junio 2013.

CARRASCO BENGOA, C. (2014). *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La Oveja Roja.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. SECRETARÍA POLÍTICAS UNIVERSITARIAS (2021) *Síntesis de Información Estadísticas Universitarias 2019-2020*. Disponible en: <https://secretariaacademica.unsl.edu.ar/static/documentos/estadisticas-universitarias.pdf>

PÉREZ OROZCO, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Nueva Sociedad* N° 256.

## **ANEXO**

RELEVAMIENTO ESPACIO DE GÉNEROS RUESS 2023. Cuestionario:

<https://docs.google.com/forms/d/1LeLq-xXzH0yynqMZjB5j7Zc8SWdb6fW7uEKbtr-Wwgc/prefill>

RELEVAMIENTO ESPACIO DE GÉNEROS RUESS 2020. Cuestionario:

<https://docs.google.com/forms/d/1RZlfzOGQFJQxajVgq-GpFmKvkK58b9q4jtCkfbd4VrM/prefill>

## **CAPÍTULO 2. MÉXICO**

# **NUEVOS ROLES DE LA MUJER EN LAS ASAMBLEAS EJIDALES EN MÉXICO**

**Cristina Girardo Pierdominici**  
**Tatiana Vanessa González Rivera**  
**Imke Hindrichs**  
**Prudenzio Mochi Alemán**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La motivación que impulsa este trabajo se enmarca en las actividades que como Grupo de Género y Economía Social y Solidaria (ESS) venimos impulsando dentro del NODESS Morelos Solidario y Cooperativo, siendo los NODESS (Nodos de Impulso a la Economía Social y Solidaria) iniciativas interinstitucionales (academia, entes públicos, organismos de la ESS y organizaciones de la sociedad civil) a nivel regional (en nuestro caso el Estado de Morelos al sur de la Ciudad de México) registrados frente al Instituto Nacional de Economía Social (INAES) de la República Mexicana, para promover y acompañar experiencias de economía social y solidaria.

El objetivo es visibilizar la participación de las mujeres en la estructura orgánica ejidal, asimismo en actividades productivas. Los ejidos, junto a las tierras comunales, representan una peculiaridad mexicana, reflejando la concepción de la propiedad social de la tierra inscrita en la Constitución Mexicana desde el 1917. Según la definición brindada por el Registro de la Propiedad Agraria, se trata de un núcleo de población con personalidad jurídica y patrimonio propio. Sus integrantes son propietarios

de la tierras que les han sido dotadas o de las adquiridas por cualquier otro título. Estas tierras son parte de la propiedad social y se pueden explotar de forma individual, grupal o colectivamente (Registro Agrario Nacional, 2023). Sin lugar a dudas, esto puede conllevar al empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres con la satisfacción de la llamada "igualdad de resultados" a partir de una justicia social promovida por el enfoque de la ESS.

A partir del proyecto NODESS Morelos Solidario y Cooperativo y con una focalización de algunas experiencias se registran, a nivel de esta entidad federativa, ciertos gérmenes que evidencian una participación de las mujeres en la estructura orgánica ejidal, asimismo en actividades productivas.

Para llevar a cabo el presente trabajo desde una perspectiva de género en la ESS, se revisaron y sistematizaron los números duros de la participación femenina en el mercado laboral y los ejidos y se analizaron algunas articulaciones jurídicas. De manera complementaria, se realizó un encuentro con mujeres ejidatarias del estado federal, basado en el dispositivo de la "pedagogía vivencial", dónde a través de preguntas disparadoras íbamos tejiendo narrativas de experiencias situadas. Esta narrativa de los "conocimientos situados" (Harawuay, 1995), nos permitió que las participantes asumieran un papel activo, y a la vez pudimos corroborar que la colaboración metodológica es necesaria para la producción de un conocimiento que pretende poner en diálogo no sólo diferentes disciplinas científicas, sino sobre todo la academia con los saberes y las experiencias de los actores (en nuestro caso actrices) protagonistas de la ESS. Así mismo las narrativas representan en este caso un recurso semiótico que facilita la reflexión en torno al ser mujer en un ejido y sobre todo tener cargos de representación en los comisariados ejidales, donde las voces de las mujeres desde sus vivencias se entrelazan con los datos estadísticos y jurídicos. El encuentro con las mujeres ha constituido un lugar en dónde nuestra investigación permitió reflexión e imaginar futuras modalidades de convivencia dentro de los comisariados y las asambleas ejidales basadas en la corresponsabilidad entre los géneros, la solidaridad y la autonomía de las personas desde un marco de los derechos humanos.

## **2. EL ENFOQUE DE GÉNERO**

Los trabajos con enfoque de género no son nuevos. Desde la década de los setenta, Naciones Unidas obliga prescribe a los gobiernos del mundo a desarrollar políticas y legislaciones tendientes a la igualdad de género en todas las dimensiones de la vida social. Por otra parte, la Carta de las Naciones Unidas, aprobó en 1945 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hasta ese momento sin una agenda explícita sobre los derechos de las mujeres. Posteriormente y haciendo un breve repaso la Asamblea General de la ONU impulsó a través de comité especiales cuatro conferen-

cias mundiales. México fue sede de la primera conferencia mundial en 1975, en el marco del Año Internacional de la Mujer. Años después, esta misma instancia, en su resolución 34/180, aprobó el 18 de diciembre de 1979 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, instrumento que es conocido como la Carta por los Derechos de las Mujeres. La segunda conferencia mundial se celebró en Copenhague, en 1980. En esta conferencia se señaló que, a pesar de los avances en materia jurídica, en los hechos las mujeres seguían sin acceder a la justicia de género. La tercera conferencia se celebró en Nairobi, en 1985, y sirvió como evaluación del decenio 1975-1985. En 1995, surgió la cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, considerada la de mayor impacto con relación a los tres anteriores. Se debe destacar que es en ella cuando por primera vez se utilizó el concepto de género o perspectiva de género, que señala las desigualdades vinculadas con los roles asignados culturalmente a hombres y mujeres en las distintas sociedades, además de la transversalidad de la perspectiva en las diversas acciones que realicen los gobiernos, como estrategia para disminuir la brecha de desigualdad.

A estos cambios producidos en la concepción integral y transversal de las políticas de género en la historia se suman los procesos de transformación histórica que viven las familias y sus relaciones parentales producto de cambios demográficos, reducción del número de hijos, familias con menos integrantes, nuevos tipos de familias, innovaciones tecnológicas que van otorgando, aunque de manera desigual, nuevas oportunidades a las mujeres. Todos estos cambios replantean sistemas de autoridad familiar y estructuras jerárquicas de poder entre los géneros.

En el tema que nos ocupa este trabajo hemos vislumbrado la posibilidad de hacer valer reglas entre géneros en las estructuras ejidales. Si bien las desigualdades entre hombres y mujeres persisten y la reducción de brechas está siendo muy lento. México no es ajeno a esta realidad. Las mujeres siguen padeciendo una baja participación en la escala laboral y en distintos ámbitos de la vida personal. Por lo tanto, aún falta mucho camino por recorrer para que el enfoque de género deje de ser un reto. Así mismo el pensamiento económico hegemónico piensa la economía como neutra al género.

Según el análisis de desigualdades de género del Observatorio de Trabajo Digno con base en los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, en el primer trimestre del 2022, las tasa de participación laboral en México de las mujeres es la más baja en América Latina (46% vs. 86% de hombres), principalmente por deberse ellas ocupar de trabajo doméstico y servicios de cuidado. Además, las mujeres que trabajan lo hacen prevalentemente en condiciones precarias (sin seguridad social, prestaciones, contrato estable o afiliación sindical), con ingresos insuficientes y en condiciones de brecha salarial, dedicándose además más del doble del tiempo a trabajos domésticos y de cuidado (39 hrs. a la semana con respecto a 15 hrs. de los

hombres). Como bien lo expresa una ejidataria, a esta doble jornada se suma una doble carga de expectativas de rol de género hacia ellas en el contexto rural:

*"Veo el doble de los problemas y de necesidades que tenemos las mujeres, porque aunado al problema normal que van teniendo ellos, nosotras venimos arrastrando el problema de ser mujeres y de que piensan y que nos han hecho pensar que no somos capaces, que no tenemos la misma capacidad que ellos y que no lo vamos a poder hacer"* (participante 7).

### **3. ORGANIZACIONES QUE COMPONEN LA ESS**

En México hay formas tradicionales de la ESS como las cooperativas que son la forma más representativa de la llamada Economía Social, pero también encontramos otras formas comunitarias y ancestrales como el caso de los ejidos o comunidades agrarias y que podemos enmarcar en la Economía Solidaria; a esto lo hemos catalogado como un asociacionismo difuso (Mochi et al., 2020; González Rivera, 2022). Por lo anterior, hemos apuntado de que subsiste un concepto formalista y restrictivo de ESS, pues esta se define a partir de esas figuras asociativas reconocidas por su forma jurídica, enumeradas por las leyes correspondientes y no por el acto económico que las configura; esto significa que no se llegan a contemplar otras múltiples formas de ESS que podemos encontrar en la praxis cotidiana. En ese sentido se reconocen, a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) –artículo 25 párrafo octavo– y su ley reglamentaria que data de mayo de 2012 –artículo 4 de la Ley de la Economía Social y Solidaria (LESS)–, formas asociativas específicas.

Aunque México hace un reconocimiento explícito del sector en su Constitución Federal no se conceptualiza a la ESS pero sí se admite un sistema de economía mixta para el necesario desarrollo nacional, es decir, que concurre el sector privado, público y el sector social de la economía. En el mismo sentido, la ley reglamentaria de tal disposición (LESS) tampoco aclara lo que debemos entender por ESS pero ambas normas se limitan a señalar una enumeración de las formas de organización social que integran al sector:

*ejidos, comunidades, organizaciones de trabajadores, Sociedades Cooperativas, empresas que pertenezcan mayoritaria o exclusivamente a los trabajadores, y en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios* (artículo 25, párrafo octavo CPEUM; artículo 4 LESS).

Vale destacar que las Cuentas Satélites de la Economía Social, publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI, 2022), de forma reciente, refle-

jan una contribución del sector al PIB nacional del 1.6%, es decir, el PIB de la economía social alcanzó 354 706 millones de pesos.

Recordemos que los puestos de trabajo que aporta la ESS se componen de aquellos ocupados remunerados (trabajadoras y trabajadores contratados con remuneración) y de puestos de trabajo ocupados no remunerados (socias y socios-trabajadores y sus familias, cuya retribución a su trabajo corresponde a las ganancias obtenidas en la actividad). Así, los puestos de trabajo remunerados en la economía social sumaron 1.751.695, lo que equivale a 4,5% del total en la economía nacional. Según sexo, 87,4% correspondió a hombres y 12,6%, a mujeres. Los puestos de trabajo ocupados no remunerados sumaron 2.606.436. Al distinguir por sexo, la ocupación de hombres fue de 76,4% y de mujeres, de 23,6% (INEGI, 2022).

En 2018, según clasificación funcional, los puestos de trabajo ocupados no remunerados se distribuyeron en: ejidos, con 86,7%; comunidades, con 9,2%; sociedades cooperativas, con 3,9% y las sociedades de producción rural, con 0,2% (INEGI, 2022).

Finalmente, el estudio particulariza el aporte al PIB de la economía social a cargo de las diferentes unidades económicas que componen el sector:

**Tabla 1. Aporte de la ESS al PIB nacional. Participación en el PIB por clasificador**

¿CÓMO ESTÁ LA ESS? PARTICIPACIÓN EN EL PIB POR CLASIFICADOR		
<b>TOTAL</b>	<b>354.706</b>	
Ejidos (incluidas las uniones de ejidos)	250.777,142	70,7%
Comunidades (incluidas las uniones de comunidades)	15.607,064	4,4%
Sociedades cooperativas	14.188,24	4,0%
Sociedades cooperativas de ahorro y préstamo	53.560,606	15,1%
Sociedades de Producción Rural	6.384,708	1,8%
Resto de Organismos	14.188,24	4,0%

**Fuente:** elaboración propia con base en los datos aportados por el Estudio de caso de la economía social de México, 2013 y 2018 del INEGI.

## 4. GÉNERO Y ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

El concepto de ESS sigue provocando álgidos debates y se cataloga como un proceso todavía en construcción por la inflación conceptual y heterogeneidad del enfoque; sobre todo porque adjetivar a la economía con estos términos implica la unión de dos conceptos con ciertos matices. El concepto de *economía social* delimitado con un grado elevado de consenso (Chaves & Monzón, 2012; Pérez de Mendiguren & Etxezarreta, 2015; Pérez de Mendiguren Castresana, Etxezarreta Etxarri, & Guridi Aldanondo, 2009; Defourny, 1992); y el de *economía solidaria* con cierto desarrollo teórico por el caleidoscopio de experiencias socioeconómicas que pretende teorizar (Mochi 2020 et al; Rojas Herrera, 2019; Bastidas-Delgado, 2018; Pérez de Mendiguren & Etxezarreta, 2015; Coraggio, 2011b; Rivera de la Rosa & Ramírez Medel, 2022; Razeto 2010; Cañedo Villarreal, Barragán Mendoza & Esparza Carmona, 2022).

Esta otra forma de hacer economía va adquiriendo diversos calificativos según los países de América Latina y los diversos estudiosos que sistematizan estas prácticas; esas distintas formas de calificación se encuadran, por supuesto, en los marcos legislativos. Para citar las denominaciones más destacadas, podemos mencionar a José Luis Coraggio en Argentina, con la economía del trabajo; a Quijano y Razzeto en Perú y Chile, con la economía popular, y la economía de la solidaridad, en México Collin y otros (Mochi et al, 2020).

En su análisis de la economía solidaria, asumiendo la perspectiva de la economía feminista, Miriam Nobre (2015) advierte además que esta invita a la resignificación también de la división sexual del trabajo, la separación entre trabajo productivo y reproductivo y la sobrepocisión de las esferas de la vida, especialmente lo público y privado. Muy concretamente, tal vez reflejando también el mundo rural, estos contrastes se identifican en las palabras de algunas ejidatarias participantes en nuestro encuentro con ellas, donde la familia se mete (en bien y en mal) en tu vida laboral, el trabajo público se confunde con promiscuidad, pero el "trabajo duro" corresponde al hombre:

*"En mi vida, mi esposo ha tenido muchísima confianza, en ser ejidataria y participar, ahorita que estoy participando, no lo habíu logrado hasta ahorita, los mismos compañeros te involucran con uno y con otro. O sea, "fuiste la novia de tal" y "andan en este movimiento" y "andas con tal", y no es así"* (participante 1).

*"Cuando yo recibí la invitación para poder participar en la plantilla que nos llevó al triunfo, tuve que consultar a mi esposo, a mis hijos, a mi padre y a mis hermanas, porque somos una familia unida y juntos tomamos las decisiones"* (participante 4).

*"Me he dado cuenta que puedo hacer muchas cosas y que al principio solamente era el temor de que 'eres mujer, ¡tu no puedes!, ¿cómo te vas a meter a la tierra, cómo vas a manejar un tractor y manejarlo, cómo vas a hacer esto?'. Yo dije 'bueno, ya lo hago'" (participante 6).*

Siguiendo la visión latinoamericana, y atendiendo a sus factores endógenos y exógenos abordados en otros estudios (Mochi et al., 2021), podemos conceptualizar la ESS como... prácticas que definimos de construcción social, vinculadas con formas de producción, reproducción, distribución, consumo y reciclaje, con arraigo territorial/comunitario. Sus acciones van construyendo soberanía, transformación y desarrollo en lo local. Sus formas de organización bregan por su autonomía de gestión, sustentabilidad, procesos de decisión democrática, participativa y colectiva, primacía de las personas y del trabajo frente al lucro. Sus lógicas de relación se basan en la reciprocidad, solidaridad, cooperación, respeto, inclusión, relacionalidad y confianza, implicando una constante reflexión y re-significación en la praxis cotidiana.

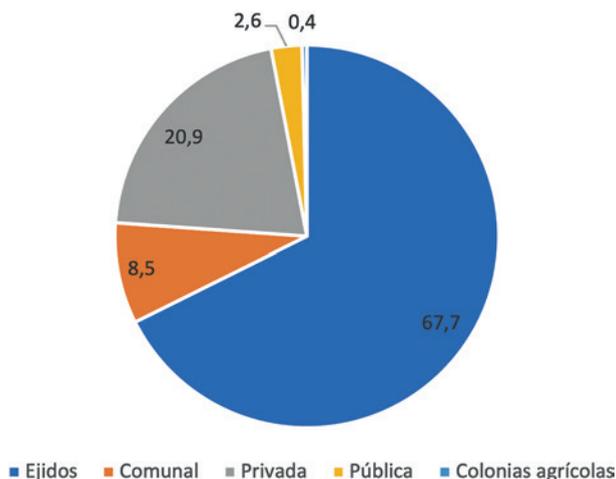
## 5. NÚCLEOS AGRARIOS

Tanto los ejidos como la comunidad agraria son dos formas de tenencia comunitaria, conocidas como "propiedad social" (dos formas únicas en el mundo y propias de México); se trata de una tenencia atribuida al pueblo o núcleo de población, este en su conjunto se asume como ejido, el cual ya hemos conceptualizado.

La propiedad social representa el 50,7% de la superficie del territorio nacional, esto representa 99,7 millones de hectáreas con 32.203 núcleos Agrarios.

El 76% de los terrenos rurales del país adquiere la forma de ejidos y comunidades, magnitud significativa, tanto territorial como poblacional, para determinar las prioridades de la política pública dirigida al campo, no sólo en su expresión económico productiva sino en su base legal, jurídica, agraria en un sentido amplio (Mochi, et. al, 2021). Por otra parte, adquieren relevancia para la organización de actividades en el marco de la ESS.

La reducción de 3,5 millones de hectáreas a la propiedad social de la tierra como resultado de la reforma salinista al artículo 27 constitucional en 1992, se debió a la aprobación de cientos de miles de solicitudes de parcelas y tierras de uso común que pasaron a dominio pleno, es decir, a propiedad privada. La embestida neoliberal de años anteriores contra el ejido, tenía como propósito su desaparición, mediante diversos procedimientos dentro y fuera de la ley, despojando a los dueños originarios de la tierra, para hacer de esta una lucrativa mercancía en beneficio de empresas inmobiliarias y megaproyectos de la industria turística, agravando con ello el desorden territorial y la depredación ambiental.

**Gráfica 1.** Distribución porcentual de los terrenos según tipo de propiedad.

**Fuente:** elaboración propia con base en la información estadísticas de la estructura de la propiedad en México INEGI, 2017.

Hasta 1992, los gobiernos posrevolucionarios habían entregado a cerca de 3,5 millones de campesinos 103,2 millones de hectáreas (52% del territorio nacional) que conformaban 29.983 núcleos agrarios (27.410 ejidos y 2.573 comunidades). Para 2023 el número de núcleos agrarios aumentó a 32.236 (29.816 ejidos y 2.420 comunidades), mientras que la extensión de tierras ejidales y comunales se mantiene en 99,7 millones de hectáreas (50,7% del territorio nacional). El resto del territorio lo constituyen la propiedad privada, propiedad pública, colonias y terrenos nacionales (SEDATU, 2023).

Tras la reforma al Art. 27 constitucional, el número de sujetos agrarios usuarios de los servicios de inscripción y registro (ejidatarios, comuneros, posesionarios y vecindados) aumentó a 5.062.137 correspondientes solamente a los núcleos certificados. Si agregamos los ejidatarios y comuneros de los núcleos agrarios no certificados, según datos actualizados del Registro Agrario Nacional a abril de 2023, el número de sujetos agrarios asciende a 5.410.877. Tanto en el caso de los núcleos certificados como en el de los no certificados encontramos un 73% de hombres contra un 27% de mujeres (SEDATU, 2023).

La mayor parte de los recursos naturales del país se encuentra en ejidos y comunidades. El 70% de bosques y la rica biodiversidad, las dos terceras partes de los recursos hídricos del país se encuentran en la propiedad social. Cerca de la mitad del total de los núcleos agrarios (15.481) cuenta con una superficie de 62 millones de

hectáreas con cubierta forestal y casi la cuarta parte del territorio nacional, es decir, 64,11% de la superficie en propiedad social del país son tierras de uso común (Mochi et al., 2021). Lamentablemente, debido a la tala ilegal y a los cambios desordenados de uso del suelo se ha reducido drásticamente la superficie forestal con el consecuente deterioro ambiental.

En contraste con estos datos, encontramos en las palabras de las ejidatarias participantes una conciencia ecológica que refleja los principios productivos y reproductivos de la ESS:

*"Al hacer autoconsumo, si yo estoy conciente que esa jamaica va a ser la misma que me voy a ir consumiendo durante todo el año, pues no le voy a poner pesticidas... Entonces, tener la capacidad de poder producir de forma ecológica, porque no nos haga daño a nosotros, ni a las demás personas... estoy conciente de que da un valor agregado al producto, de poderlo hacer de una forma que no afecte a la salud o al medio ambiente, a la tierra, para no seguirla degradando. Ya me di cuenta... Al haber un cambio de cultivo, a seguir ciertas prácticas como no rentar el potrero, no empacarlo con los deshechos que quedan, pues la tierra se ha ido fortaleciendo. En vez de ver que va produciendo menos, ahora vemos que va produciendo más" (participante 7).*

## **6. DESCRIPCIÓN ORGANIZATIVA DE LA INSTITUCIÓN DEL EJIDO COMO ESPACIO DE PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN DE LA VIDA**

Un ejido es una dotación de tierras otorgada a un núcleo de población. Se trata de tierras recibidas por los campesinos gratuitamente, producto de la Reforma Agraria. Es importante aclarar que no pertenecen a la nación, ya que si así fuere, la única forma que el Estado tendría de trasladar la tierra a los campesinos sería bajo la modalidad de un préstamo gratuito y en ese caso se denominaría comodato.

Es importante hacer notar que el ejido puede entenderse desde dos dimensiones; por un lado, como lo hemos dejado claro en el apartado anterior, representa un conjunto de parcelas sujetas a un régimen especial (propiedad social) dada la tenencia comunitaria de esas tierras; y por otro lado, es una persona jurídica o moral y por ende actúa a través de órganos para el adecuado desarrollo del núcleo que se centra en la autogestión y democracia. Así, identificamos un órgano supremo y dos más de dirección; el primero refiere a la asamblea en la que participan todos los ejidatarios y ejidatarias, por ende debe reunirse por lo menos una vez cada seis meses de conformidad a lo estipulado por el reglamento interno del Ejido y a la Ley Agraria. Los segundos órganos corresponden al comisariado que se designa por el voto directo de

los ejidatarios y las ejidatarias y consta de presidente (a), secretario (a) y tesorero (a), los que a su vez son supervisados (as) por un consejo de vigilancia integrado por su presidente (a), y dos secretarios (as); propietarios y sus respectivos suplentes. Estas reuniones se llevan a cabo en la Casa Ejidal, un espacio físico con el que cuenta los diferentes ejidos y que opera como oficina administrativa para cualquier asunto que involucre al núcleo o a sus diferentes integrantes.

Esa tierra ejidal se trabaja generalmente en actividades agrarias y es donde la gente instala sus viviendas y espacios de producción y reproducción de la vida. Aunque también muchos ejidos por decisión de la Asamblea General dedican parcelas para actividades lúdicas, granjas y actividades rurales para las mujeres, escuela para los niños u otras actividades que la comunidad decida. Lo anterior depende de cada ejido pues su distribución y funcionalidad puede variar según se trate de ejidos ubicados en la zona sur, centro o norte del país.

Actualmente la parcela ejidal puede arrendarse y hasta ser vendida a otros ejidatarios o avocindados del mismo núcleo de población. Los ejidos se catalogan como minifundios con un promedio de superficie parcelada de uso agrícola por individuo de hasta 4.2 hectáreas (Morett-Sánchez y Cosío-Ruiz, 2017).

Contribuyendo a la anterior descripción mencionan Morett- Sánchez y Cosío-Ruiz (2017) que dependiendo de las características de ese ejido y los recursos con los cuales llega a contar; parte de su superficie puede ser destinada a los siguientes usos:

1. El cultivo que generalmente se hace en parcelas individuales. A cada ejidatario se le concede derecho de aprovechamiento, uso y usufructo de tales parcelas.
2. Tierras de uso común, las cuales constituyen el sustento económico de la vida en comunidad de estos núcleos llamados ejidos; por consiguiente, identificamos aquella superficie de tierra que no ha sido reservada –por la asamblea– para el asentamiento humano, ni destinadas o asignadas como parcelas (bosques, montes, lagos, ríos). El dominio de este tipo de tierras se puede transmitir a sociedades mercantiles o civiles (entidades privadas) en las que participe en ejido y siempre y cuando sea de manifiesta utilidad para la población ejidal (recordar la mencionada reforma salinista de 1992 a la Ley Agraria).
3. Parcelas con destino específico según decisión de la Asamblea General, como máximo órgano ejidal, y que se emplean para atender las necesidades en común que se tengan a lo interno del núcleo y que contribuye así a la reproducción de la vida; por ejemplo: parcelas escolares para los niños y niñas, granjas agropecuarias o industrias rurales para las mujeres comentadas en este estudio y parcelas de la juventud.
4. Parcelas de asentamiento humano donde los ejidatarios y las ejidatarias pueden establecer sus viviendas y también se permite el establecimiento de servicios urbanos necesarios para esa convivencia comunitaria.

Los ejidos para su buen desempeño operan según un reglamento interno el cual no puede contravenir lo estipulado por la Ley Agraria vigente; este reglamento debe inscribirse en el Registro Agrario Nacional (RAN) y debe prever las bases de la organización económica y social del núcleo, las reglas para aprovechar aquellas tierras consideradas de uso común como ya hemos descrito en líneas anteriores, y todas las demás disposiciones que el ejido en particular estime necesarias y pertinentes.

Debido a la crisis del agro, el abandono de las tierras, el envejecimiento de la población y la emigración, muchas personas deben salir a realizar otros trabajos fuera del ejido, de manera asalariada o generalmente las mujeres en muchas ocasiones realizan trabajo de cuidados en otras familias.

Por lo general las mujeres tienen parcelas sembradas, lo que se conoce en muchos lugares como siembra de traspatio y atienden en primera instancia la demanda de consumo interno, para luego vender los excedentes. Últimamente se asiste a una mejor organización de los ejidos y del trabajo de las mujeres en los mismos, con más participación en las decisiones.

La forma de organización es mayoritariamente centrada en la familia nuclear, con pocas actividades de planificación a largo plazo, que implica la restauración y el cuidado de la tierra y los recursos para la mejora de los cultivos.

Cuentan con un gran potencial productivo, y se podrían generar servicios ambientales, aunque hace mucha falta infraestructura que canalice este potencial, pozos, bodegas, baños, naves para animales, instalaciones para riego, captación de aguas. Todas estas instalaciones permitirían mejorar la producción.

La herencia de la parcela ejidal está sometida a regulaciones especiales. En primer lugar, el ejidatario o ejidataria puede designar libremente a quien deba sucederle en esos derechos que ostenta sobre sus parcelas y los demás de que deriven de su calidad de ejidatario (por ejemplo, sobre el resto de parcelas con diferente uso y para la toma de decisiones o participación en los órganos). El procedimiento es simple pues basta con una lista en la que plasme un orden de preferencia que deberá ser depositada en el RAN o puede dar fe un fedatario público.

En caso de fallecimiento sin designación de herederos o habiendo designado alguno, este no puede heredar por alguna imposibilidad (por ejemplo una incapacidad que anula la capacidad de ejercicio, es decir, adquirir obligaciones) la ley de la materia destaca un orden: 1. Cónyuge, 2. concubina o concubino<sup>4</sup>, 3. hijas o hijos, 4. ascendientes, 5. cualquier otra persona que dependa económicamente de él o ella.

Finalmente, si no hay sucesores el caso queda en manos del Tribunal Agrario; es decir, la justicia especializada que se ha estructurado para resolver los conflictos alrededor de los ejidos, con la intención de vender estos derechos al mejor postor (entre los ejidatarios y ejidatarias del núcleo).

---

4. Este término peyorativo para algunos contextos sigue siendo vigente en la legislación civil mexicana y se refiere a las uniones de hecho estable.

## 7. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS EJIDOS

La regulación de las formas de tenencia comunitaria –ejidos y comunidades, reconocida como parte de la llamada propiedad social en México, se consolida el 6 de enero de 1915 con la Ley Agraria; de hecho, esta alcanza un reconocimiento constitucional en la Constitución mexicana de 1917, específicamente en su artículo 27.

Inicialmente los ejidos fueron regulados por los Códigos Agrarios de 1934, 1940, 1942; posteriormente aparece la Ley Federal de Reforma Agraria de 1971 sujeta a varias modificaciones; finalmente es posible identificar la Ley Federal de Reforma Agraria de 1992 (con la respectiva reforma ya mencionada al artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos); dicha ley también sujeta a varias reformas, hoy contiene los elementos básicos para entender al ejido en su dimensión actual.

En esa cronología normativa debemos apuntar los siguientes avances en el reconocimiento de los derechos de la mujer ejidataria, no sin antes advertir que ha sido lento el camino y aun limitados los progresos en ese sentido:

### 1) Ley Federal de Reforma Agraria de 1971

En primer lugar, sobresale la Ley Federal de Reforma Agraria de 1971 como una norma más incluyente ya que mediante reformas a los artículos 78, 81 y 200 se reconoció por primera vez a las mujeres como titulares de derechos agrarios por vía de la sucesión. Por un lado, en caso de matrimonio se respetaba la unidad de dotación que tuviera la mujer y por ende se entendía un régimen matrimonial por separación de bienes (artículo 78); el ejidatario podía elegir libremente quien podía sucederle de entre su cónyuge, hijos e incluso la persona con que hiciera vida marital pero demostrándose la dependencia económica de esta última (artículo 81); y reconoció que tanto la mujer como el hombre (mexicano y mexicana por nacimiento) tenían la capacidad para obtener unidad de dotación (artículo 200).

Esta ley también llegó a establecer la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer (UAIM) –artículos 103, 104, 105 de la Ley Federal de la Reforma Agraria de 1971– como mecanismo para incorporar a la mujer campesina no ejidataria mediante la adjudicación de una parcela y un respectivo financiamiento a cargo de una institución de crédito de conformidad con lo establecido por la entonces Ley General de Crédito Rural (DOF, 1979, artículo 11). Así se señalaba como objetivo de tal Unidad el establecimiento de granjas agropecuarias e industrias rurales que propiciaran la incorporación de la mujer campesina al proceso productivo, el desarrollo de actividades conexas y complementarias a las del ejido, establecimiento de guarderías infantiles, centros de costura y educación molinos de nixtamal, así como los objetivos que la ci-

tada Ley General de Crédito Rural señalara y en general todas aquellas instalaciones destinadas específicamente al servicio y protección de la mujer campesina

Resulta evidente que la ley estableció este mecanismo indirecto de participación de la mujer no ejidataria y resultó un paso importante para el reconocimiento de los derechos de la mujer campesina en general aunque siempre destacando la dependencia de ella respecto del hombre; en ese sentido, se establecía que podían integrar tales unidades las mujeres mayores de 16 años esposas, hijas y demás familiares femeninos de ejidatarios con derechos vigentes; familiares femeninos de campesinos con derechos a salvo; y familiares femeninos de trabajadores agrícolas que vivían en el ejido previo al acuerdo de la junta general (DOF, 1979, artículo 12). Este primer reconocimiento explícito del derecho de las mujeres ejidatarias se refleja de alguna manera en el hecho de que dos de las ocho mujeres participantes en nuestro encuentro con ejidatarias son sucesoras ya de sus madres, mientras cuatro sucedían a parientes varones (padres, hermanos, tíos). Destaca el relato de una participante:

*"Yo quedé como sucesora de mi mamá, desde que vivía mi papá decía 'ella va a ser'. Yo, todo el tiempo admiraba los compañeros comisariados y yo me veía ahí, pero decía 'uhm, pues a una mujer ¿cuándo la van a dejar? - pues ¡jamás!', porque se escuchaba, pues ahora sí que machismo" (participante 1).*

Por otro lado, a pesar del reconocimiento de la UAIM, las mujeres seguían invisibilizadas como actoras productivas con acceso a simples microcréditos y beneficios muy limitados a partir de actividades poco trascendentales en comparación con las ventajas del hombre sí reconocido como ejidatario. Esto se puede apreciar en las narrativas de las dos participantes que no esperaban ser sucesoras para asumir papeles más activos en sus ejidos, poniéndose en abierta rebeldía contra sus familias:

*"Todo comenzó por mi papá... cuando a mi papá tenía poco que lo habían nombrado comisario ejidal... comencé a apoyarle, comencé a investigar... Yo quedé muy sorprendida cuando mi papá iba a hacer su lista de sucesores, tendrá cinco meses aproximadamente, y me dice, habla mi mamá conmigo, me dice 'va a poner a tu hermano como sucesor'... Entonces ahí dije 'ok, esto no me puede dejar abajo', al contrario, ahora yo ingreso un acta para vecindarios en el cual me agregué, porque le dije a mi mamá: 'primero Dios, voy a ser ejidataria, porque no estoy esperando a lo que mi papá me pueda dar'" (participante 5).*

*"Me costó mucho trabajo ser ejidataria por mis medios, igual. Al momento dije 'ya no voy a esperar a que hagan sucesora, porque igual no voy a ser yo, va a ser mi hermano'. Entonces soy ejidataria" (participante 6).*

## 2) Ley Agraria de 1992

A pesar de las relevantes críticas que puede tener la Ley Agraria de 1992; y que atienden, en buena medida, al impulso de las políticas neoliberales que se pusieron en marcha en el país desde 1983 afectando también la vida rural; no podemos dejar de advertir que ciertas modificaciones jurídicas impactaron en la cuestión de equidad de género. En su artículo 12, vigente hasta la fecha, se señaló de forma clara que tanto hombres y mujeres son titulares de derechos ejidales; aunado a lo anterior también permitió, en el mismo sentido que la ley de 1971, el establecimiento de la unidad agrícola industrial de la mujer (artículo 71) el cual fue reformado en 2017 señalándose, además, en la vigente ley:

*... En esta unidad se podrán integrar instalaciones destinadas específicamente al servicio y protección de la mujer campesina, su objeto será la realización y coordinación de actividades productivas, de asistencia mutua, aprovechamiento de recursos, comercialización o cualquier otra actividad que promueva el desarrollo económico y social de las mujeres dentro del núcleo agrario (Ley Agraria, 1992, artículo 71 segundo párrafo).*

Resultan relevante señalar que a febrero de 2023 y de conformidad con las estadísticas del RAN (2023) se identifican 8.639 parcelas certificadas a favor de la UAIM.

## 3) La reforma de 2016 al artículo 37 de la Ley Agraria

Desde la primera ley de 1915 hasta 2019, es decir durante aproximadamente 101 años, ninguna disposición jurídica se había pronunciado en relación con la participación de las mujeres en los órganos de representación de los ejidos certificados.

Recordemos que al ser entes con personalidad jurídica, distinta de la sus integrantes, los ejidos funcionan a través de órganos; por un lado, la asamblea como órgano supremo en el cual pueden participar, hoy en día, los ejidatarios y las ejidatarias. Por otro lado, encontramos los órganos de dirección a cargo del comisariado que consta de presidente, secretario y tesorero; y un consejo de vigilancia integrado por su presidente y dos secretarios; propietarios y sus respectivos suplentes.

Es así que hasta el 19 de diciembre de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la adición de un segundo párrafo al artículo 37 de la Ley Agraria:

Las candidaturas a puestos de elección que integran el comisariado ejidal y el consejo de vigilancia, deberán integrarse por no más del sesenta por ciento de candidatos de un mismo género, pudiendo aspirar a cualquiera de los puestos indistintamente. Para las comisiones y secretarios auxiliares con que cuenta el comisariado ejidal, se procurará la integración de las mujeres.

#### 4) Los artículos 17 y 18 de la Ley Agraria relacionados con la sucesión en materia agraria

La base de la igualdad de derechos para el hombre y la mujer en materia agraria la encontramos también en los artículos 17 y 18 de la Ley vigente, vinculados sobre todo con la sucesión. En marzo de 2022, estas dos disposiciones sufrieron reformas que abarcaron la sucesión de derechos para las hijas de titulares en núcleos agrarias, destacando así el acceso pleno de las mujeres a la titularidad de la tierra de propiedad social.

## 8. ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

La norma jurídica no puede limitarse a una mera expresión ideológica del legislador o de unos cuantos grupos con la intención de apaciguar sus pasiones. De modo que la relación entre las normas y sus efectos no es lo mismo que la relación entre norma y los fines que su hacedor (legislador) tiene en la cabeza. Asimilar esto conlleva entender por qué en los ordenamientos encontramos un número significativo de leyes que resultan ineficaces y se convierten en *letra muerta*.

Precisamente la anterior reflexión aclara el contexto actual en materia de derechos agrarios de las mujeres, es decir, que a pesar de lo plasmado por la Ley de la materia en los diferentes artículos analizados en el apartado anterior, esta no alcanza los fines sociales perseguidos pues las estadísticas actuales dan cuenta de la poca participación y reconocimiento que aún tiene la mujer en los núcleos agrarios.

**Tabla 2.** Ejidatarios de núcleos agrarios certificados y no certificados al 28 de febrero de 2023

Ejidatarios de Núcleos Agrarios Certificados y no Certificados, 28 de febrero de 2023			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Ejidos certificados	2.454.418	848.624	3.303.042
Ejidos no certificados	129.460	45.621	175.081
<b>Total</b>	<b>2.583.878</b>	<b>894.245</b>	

**Fuente:** Elaboración propia con base en las Estadísticas con perspectiva de género del Registro Agrario Nacional.

A partir de lo arrojado por los datos presentados se concluye que el número de hombres ejidatarios representa más del doble en comparación con las mujeres ejidatarias. Se ha tomado en cuenta tanto a los ejidos certificados como aquellos que

aun carecen de tal certificación. Vale destacar que en muchas ocasiones las mujeres desconocen este derecho sucesorio que les asiste de conformidad con lo que marca la ley; o en otros casos, los hombres ejidatarios se decantan por heredar a los hijos.

**Tabla 3. Integrantes de los órganos de representación en el caso de los Ejidos, clasificación por género**

EJIDOS CON ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN VIGENTES	INTEGRANTES DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN	
	HOMBRES	MUJERES
11.600	53.874	15.282

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos del Registro Agrario Nacional en relación con integrantes de órganos de representación de núcleos agrarios, datos a febrero de 2023.

**Tabla 4. Participación de las mujeres por órgano de representación y cargo**

TOTAL DE MUJERES EN EL COMISARIADO EJIDAL					
PRESIDENTE		SECRETARIO		TESORERO	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
10.594	915	8.823	2.666	8.433	3.031
<b>Total: 34.462</b>					

TOTAL DE MUJERES EN EL CONSEJO DE VIGILANCIA					
PRESIDENTE		1er SECRETARIO		2º SECRETARIO	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
10.629	955	8.052	3.513	7.343	4.202
<b>Total: 34.694</b>					

**Fuente:** Elaboración propia con base en los datos del Registro Agrario Nacional en relación con integrantes de órganos de representación de núcleos agrarios, datos a febrero de 2023.

En cuanto a los órganos de representación, los datos resultan aún más desalentadores ya que los hombres tienden a ocupar los cargos más importantes (presidente) en los dos órganos ejidales (Comisariado y Consejo de Vigilancia); la participación de las mujeres, que vale enfatizar sigue siendo menor que la de los hombres también en

estos casos, destaca en cargos de menor rango como el de primera y segunda secretaria en el caso del Consejo de Vigilancia. Podemos aseverar, entonces, que a la fecha no se ha logrado que las mujeres ocupen un mínimo del 40% de los cargos en los órganos de representación de los ejidos, tal cual mandata el artículo 37 de la Ley Agraria.

## 9. HALLAZGOS Y RETOS A MODO DE REFLEXIONES FINALES

De acuerdo con la información recabada en los dos talleres realizados con las mujeres residentes en ejidos en el estado de Morelos, y en base a las variables planteadas tales como los lugares que ocupan en las asambleas ejidales, el cambio de sus vidas, así como las necesidades y los retos que viven como mujeres ejidataria, teniendo en cuenta la sistematización de los datos cuantitativos, inferimos a modo de reflexiones finales que en los ejidos y las comunidades agrarias en México y en el Estado de Morelos en particular las familias se constituyen todavía en base a organizaciones y sistemas de autoridad patriarcal, preponderantemente. Los procesos que conllevan un enfoque de género, a través de la transmisión de mandatos de género "naturalizados" son los pilares sobre lo que descansa la reproducción de valores y creencias tradicionales. Estos sistemas patriarcales permean la vida de las comunidades, con aparente naturalidad, persisten las desigualdades y los autoritarismos de género, generacionales y comunitarios. Se requiere desarrollar un trabajo de reflexión y resignificación de los mandatos de género con las poblaciones para desarticular esa aparente naturalidad de los autoritarismos patriarcales y promover caminos alternativos hacia la igualdad de género, el respeto a la diversidad y los derechos humanos en las familias y en las comunidades.

*"... una de las principales limitaciones en la vivencia diaria mía y de las compañeras ejidatarias es el sistema machista instaurado en los ejidos, en la mayoría de compañeras existe la creencia que las mujeres no podemos desempeñar trabajos de campo, nuestras ideas no son respetadas". (participante 2)*

Las mujeres ejidatarias enfrentan aún muchos problemas de machismo en las relaciones, y si bien está cambiando lentamente la situación, aún falta mucho camino por recorrer, sobre todo para ir ocupando lugares en las asambleas ejidales y en mayor medida, son aún marginadas en sus propias familias, al no llegar a ser propietarias de la tierra, aunque la ley lo permite en todos sus efectos. Esta visión de los padres (sobre todo de los hombres) de heredar a los hijos varones, deja a las mujeres sin la posibilidad del derecho de herencia, y por ende de participar en estructuras de decisión dentro de los ejidos. El nudo principal del problema se encuentra en ese aspecto como ellas lo manifiestan:

*"tomé la decisión de ser ejidataria cuando mi papá nombró como ejidatario en sucesión a mi hermano varón, muchas mujeres que viven en los ejidos no tienen conocimiento de sus derechos como ejidatarias". (participante 2)*

En el aspecto jurídico, y específicamente desde la óptica del reconocimiento que hace la ley de la materia, podemos destacar que se ha dado un avance lento y poco contundente ya que si contrastamos lo mandado de forma expresa por la norma con la realidad que hemos logrado documentar en este trabajo, resulta evidente que no se cumple con la paridad de género e inclusión de las mujeres tanto en la vida productiva como en la toma de decisiones de los ejidos. La discriminación, desigualdad y exclusión son un problema latente en la realidad mexicana y que resulta mucho más acuciante en el caso de estas formas comunitarias de la ESS.

Vemos, en el contraste entre números duros, estadísticas, experiencias y disposiciones jurídicas, que estas últimas sí son muy necesarias para mejorar la participación de las mujeres en los ejidos en particular y la ESS (y el mundo laboral) en general, pero que sólo no bastan. En sus narrativas las mujeres participantes en nuestro encuentro con ejidatarias narran experiencias de machismos cotidianos, tanto en sus familias como en sus comunidades (chismes sobre sus hábitos, expectativas de rol, agresiones). Sin embargo, desde la relacionalidad y el cuidado reproductivo que ponen en praxis en su participación ejidal concreta, en los relatos de las mujeres participantes se reconocen experiencias de concientización y empoderamiento que, queremos esperar, fomenten la transformación de sus entornos en vivencias concretas de economía social y solidaria, por medio de la transformación de ellas mismas.

*"Fui aprendiendo, el trato hacia los compañeros ejidatarios fue diferente, aún siendo la secretaria que se encargaba de todos los trabajos de ahí de las oficinas. El trato hacia el compañero ejidatario, que la mayoría son personas adultas, pues empezaron ellos a ver y a decirme 'oye, tu eres una persona muy importante aquí, porque ya no nos atiende el compañero presidente, y la que lleva los asuntos, quien nos atiende eres tu, así que ¿por qué no te lanzas?', eran sus palabras..." (participante 1)*

*"Poco a poco se va entendiendo que debemos de dialogar, de hablar, ¡comunicación, no agresión!, y noté, en la forma de hablarles está la respuesta. Dos a tres, por ahí, que se quieren salir de la línea, pero me da mucho gusto de que se acercan a mí, me piden opinión". (participante 4)*

Estas transformaciones, en la lógica dinámica de la misma ESS, no reflejan una utopía pura, sino la convivencia de prácticas viejas y nuevas, emancipaciones paulatinas entre reconocerse en los derechos como mujeres e incursionar en un mundo todavía masculino:

*"Soy ejidataria con derechos, y desde entonces me he hecho cargo de la parcela de donde mi padre, ahora es mía". (participante 3)*

*"Afortunadamente, he podido salir adelante aunque mi vida cambió totalmente, a ser mujer, ahora me muevo en el mundo de los hombres". (participante 7)*

Asimismo, estos pocos logros legislativos no resultan suficientes sobre todo si tomamos en cuenta que la Ley Agraria vigente tiene un manejo en sentido masculino a pesar de que la historia del agrarismo en México no se explica sin la participación de las mujeres; un cambio detallado del contenido de la norma sigue siendo una tarea pendiente que parece no encontrar un espacio en la agenda del legislativo federal.

Desde un marco normativo y estructural los ejidos se pueden entender abstracta e idealmente como espacios para la articulación de una lógica económica que vaya más allá de una racionalidad instrumental medio-fines eficientista y aspire a una lógica fundada en el "respeto al ser humano, a la naturaleza y a la vida en todas sus dimensiones" (Hinkelammert y Mora, 2009, p. 42) y que asuma "la reproducción de la vida humana como criterio de racionalidad y de verdad de toda acción y discurso humano" (ídem, p. 45). Una mirada desde una perspectiva de género y la recuperación de las vivencias de ejidatarias mujeres, permite al mismo tiempo visibilizar los contrastes entre este ideal abstracto propio de la ESS y las experiencias concretas reportadas por ellas, así como las potencialidades para fomentar los principios de la racionalidad reproductiva desde una aproximación de género a la ESS.

Derivado de lo anterior podemos destacar algunos retos que se deben atender:

- 1) La visibilización no solo normativa sino en la praxis de las mujeres como actoras productivas.
- 2) El rescate de la Unidad Agrícola Industrial de la Mujer con el propósito de activarlas en tareas más trascendentales a lo interno de los ejidos; por ejemplo, puede ser útil para reactivar muchas parcelas abandonadas que es posible encontrar en estas comunidades.
- 3) Resulta relevante una alfabetización agraria en el sentido de empoderar a las mujeres pues muchas veces estas heredan la tierra, pero no saben qué tipo de actividad emprender, cuáles derechos les asisten o qué trámites deben cumplir y por consiguiente deciden venderla.
- 4) Es indispensable también que las instituciones como el RAN otorguen prioridad en los trámites tanto a las mujeres como a personas con discapacidad.
- 5) Los tribunales agrarios especializados que rigen en México deben juzgar con perspectiva de género y tomar en cuenta los cambios fundamentales que se han dado en materia de derechos humanos para brindar mayor protección a las mujeres a partir de la normativa tanto nacional como internacional que resulta aplicable.

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTIDAS-DELGADO, O. (2018). *La economía social entre la economía popular y la economía solidaria. Aportes a sus entidades organizacionales*. Caracas: Editora Galaxia C.A.

CAÑEDO VILLARREAL, R., BARRAGÁN MENDOZA, M., & ESPARZA CARMONA, J. (2022). El ecosistema de la economía social y solidaria: una propuesta conceptual. En C. Conde Bonfil, *Actualidad y perspectivas de la economía social y solidaria en México* (págs. 15-39). Ciudad de México : Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

CORAGGIO, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

GONZÁLEZ RIVERA, T. V. (2022). El asociacionismo difuso en el territorio: Entre la formalidad e informalidad de los entes de la economía social en México. *Cooperativismo & Desarrollo*, 30(122), 1-32. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2022.01.08>

HINKELAMMERT, F. J., & MORA JIMÉNEZ, H. (2009). Por una economía orientada hacia la reproducción de la vida, *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (33), 39-49. Recuperado en 09 de noviembre de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50903304>

MOCHI ALEMÁN, P., GONZÁLEZ RIVERA, T., GIRARDO, C., & HINDRICH, I. (2021). *Encuentros y desencuentros de la economía social y solidaria (ESS) en el estado de Morelos*. En prensa.

MOCHI, P., GONZÁLEZ, T. & GIRARDO, C. (2020). La economía solidaria en México: un caleidoscopio de experiencias. En Álvarez, J.F. & Marcuello, C. (Dirs.) *Experiencias Emergentes de la Economía Social*, OIBESCOOP, pp. 427-457.

MORETT-SÁNCHEZ, J. CARLOS, & COSÍO-RUIZ, CELSA. (2017). Panorama de los ejidos y comunidades agrarias en México. *Agricultura, sociedad y desarrollo*, 14(1), 125-152. Recuperado en 08 de noviembre de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-54722017000100125&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722017000100125&lng=es&tlng=es).

PÉREZ DE MENDIGUREN, J. C., & ETXEZARRETA, E. (2015). Sobre el concepto de economía social y solidaria: aproximaciones desde Europa y América Latina. *Revista de Economía Mundial*, (40), 123-143.

RAZETO L. (2010). ¿Qué es la economía Solidaria? *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (10), 47-52.

RIVERA DE LA ROSA, J. D., & RAMÍREZ MEDEL, J. (2022). Prácticas solidarias en el cambio social. En C. Conde Bonfil, *Actualidad y perspectivas de la economía social y*

*solidaria en México* (págs. 95-118). Ciudad de México : Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco.

ROJAS HERRERA, J. J. (2019). Elementos para valorar el potencial innovador de la economía solidaria en México. En P. Mochi Alemán, *Otras economías, otros desarrollos: agricultura familiar y economía social*. Ciudad de México: Foro Consultivo, Científico y Tecnológico A.C.

SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, RURAL Y URBANO [SEDATU]. *Propiedad Social en México*. <https://www.gob.mx/sedatu>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA [INEGI] (2022). *Estudio de caso de la economía social de México, 2013 y 2018*. México: INEGI.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA [INEGI] (2017). *Información Estadística de la Estructura de la Propiedad Social en México 2017*. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/378/data-dictionary>

REGISTRO AGRARIO NACIONAL [RAN] (2023). *Estadísticas con perspectiva de género*. <http://www.ran.gob.mx/ran/index.php/sistemas-de-consulta/estadistica-agraria/estadistica-con-perspectiva-de-genero>

REGISTRO AGRARIO NACIONAL [RAN] (2023). *Unidad Agrícola Industrial de la Mujer*. [http://www.ran.gob.mx/ran/indic\\_gen/parcertins-avance-2023-feb.pdf](http://www.ran.gob.mx/ran/indic_gen/parcertins-avance-2023-feb.pdf)

NOBRE, M. (2015). Economía solidaria y economía feminista: elementos para una agenda. *Papeles de Economía Solidaria*, 4, 7-22.

OBSERVATORIO DE TRABAJO DIGNO. <https://frentealapobreza.mx/observatorio-de-trabajo-digno/perfil-indicador-mujeres.php>

## Legislación

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

LEY DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA REGLAMENTARIA del párrafo octavo del Artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo referente al sector social de la economía. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de mayo de 2012. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LESS.pdf>

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN [DOF] (1979). Acuerdo por el que se establecen las normas para la organización y funcionamiento de la Unidad Agrícola Industrial para la Mujer. Publicado el 05 de abril de 1979. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4802420&fecha=05/04/1979#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4802420&fecha=05/04/1979#gsc.tab=0)

LEY FEDERAL DE REFORMA AGRARIA (1979). <http://www.ran.gob.mx/ran/dgaj/Normateca/Documentos/Leyes/Abrogadas/ley%20federal%20de%20reforma%20agraria.pdf>

LEY AGRARIA (1992). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 1992. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAgra.pdf>

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Decreto por el que se reforman los artículos 17 y 18 de la Ley Agraria. Publicado el 8 de marzo de 2022. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5644862&fecha=08/03/2022#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5644862&fecha=08/03/2022#gsc.tab=0)

# **CAPÍTULO 3. CHILE**

## **COOPERATIVAS DE CUIDADOS: UNA DEUDA PENDIENTE EN LA INFORMALIDAD LABORAL FEMENINA**

**Paula Miranda Sánchez**  
**M. Alejandra Inostroza Correa**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Se observa que las instituciones económicas, sociales y políticas siguen operando bajo el supuesto de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género que de ella se desprenden, lo que repercute en una fuerte presencia de la imagen de mujer como proveedora de labores de cuidados y de hombre como proveedor de ingresos mediante su participación en el mercado del trabajo (Batthyány, 2015; Rico & Robles, 2016). En Chile "el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado alcanzaba a 44,5 billones de pesos en 2015, año en que el PIB Ampliado fue de 204 billones de pesos, es decir un 28% más que el PIB corriente de esa fecha. Se puede decir, por lo tanto, que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado equivalía al 22% del PIB Ampliado, lo que supera la contribución de todas las otras ramas de actividad económica. A modo de ejemplo, los "Servicios financieros y empresariales" aportaron solo 11,8% del PIB Ampliado" (ComunidadMujer, 2019, p. 13).

Según cifras de la OIT en sectores económicos altamente feminizados como, por ejemplo, el de trabajo doméstico, donde la presencia femenina es del 90% y la tasa de informalidad supera el 70%, la pérdida de empleos fue del 20,2% y la recupera-

ción apenas del 1,7% los años de pandemia (2021). Así, la combinación de género, desigualdad y precariedad laboral (Maurizio, 2021) adquiere especial preocupación en América Latina. A ello, se suman aspectos históricos-demográficos-culturales, el aumento de personas dependientes de cuidado y el ingreso de las mujeres al mundo laboral.

Desde los años 70 el abordaje del tema del cuidado ha estado centrado en su conceptualización, delimitación, garantía y asignación (Batthyany et al., 2013). Pero, en la última década, dadas las demandas feministas de la región y la constitución del cuidado como un derecho, se vislumbra una tensión para lograr una provisión de él, en calidad y sintonía con otros derechos. Esto sin olvidar la dualidad de este derecho (dar y recibir cuidados) y las condiciones de oportunidad, calidad, dignidad y formalización. Ello en el continuo de proveedores de cuidado familia-Estado, cada vez más tensionado. Así surge la interrogante de cómo avanzar en estas materias, pudiendo dar respuesta a los requerimientos que imponen los tiempos.

América Latina, en la trayectoria descrita, presenta una situación en cuanto a políticas de cuidado que impiden que distintas iniciativas puedan colaborar en mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres. Uno de los caminos, es una propuesta de política de cuidado que fomente la autonomía económica de las mujeres y se articule con la planificación y el desarrollo laboral, considerando relevante mirar las cooperativas de cuidado como una oportunidad, sus aciertos y desafíos en su proceso de formación, desarrollo e implementación. En el contexto, además de que la literatura especializada plantea que las diferencias de conducta y de carácter que se observan entre mujeres y hombres están más relacionadas con la división sexual del trabajo que con diferencias anatómicas en particular (Fine, 2010; McKinnon, 2012).

## **2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 Las cooperativas en el contexto actual**

Las cooperativas han sido una forma de organización importante para configurar formas de trabajo colaborativas y comunitarias durante las últimas décadas. Desde su fundación, las cooperativas han tenido como objetivo la organización libre de trabajadores, aplicando criterios democráticos para su ordenamiento, posibilitando la participación económica entre los asociados y apuntando hacia un horizonte de trabajo decente, que priorice valores como la democracia, la equidad, la solidaridad, comunitario y descentralizado (Flanders, 2014; Nembhard, 2014; Poo & Conrad, 2015; Savitch-Lew, 2015). Estas instituciones han emergido a partir de distintos procesos históricos, tales como la recuperación de empresas y la superación del cierre de sus fuentes laborales (Dzembrowski, 2018; Angélico et al., 2008), así como para la organización de trabajadores sin empleo con el fin de obtener una forma de remu-

neración, especialmente en el caso de la participación de personas con dificultades para incorporarse al mercado laboral como, por ejemplo, las personas mayores Prieto Padin, 2022).

Investigaciones recientes han dado cuenta de las ventajas que representan estas organizaciones, destacando la relación que existe entre la participación en cooperativas y las condiciones laborales (OIT, 2015; Matthew & Bransburg, 2017; Matthew, 2017). Además, se ha evidenciado que la organización y constitución de cooperativas puede ser un factor clave para contribuir a la economía de un país, ya que permite reducir factores como la pobreza, el empleo y la informalidad empresarial (CICOPA, 2017; Ortuño et al., 2022). A ello se suma que las cooperativas pueden jugar un rol positivo en el apoyo al desarrollo de los medios de vida de las personas y la reducción de la pobreza, reduciendo la inestabilidad y vulnerabilidad de los medios de subsistencia de los pobres, mejorando los ingresos de sus miembros, conectando la economía de baja escala con la economía de gran escala (Wang et al., 2022).

A pesar de ser una forma de organización de larga data, cuyos primeros antecedentes se remontan a finales del siglo XIX y con un importante boom durante el siglo XX, especialmente para el caso de América Latina (Coque Martínez, 2002), las cooperativas como forma de organización de trabajadores se encuentran presente en la actualidad, y se convierten en herramientas importantes debido a las características que poseen estas organizaciones, que posibilitan a trabajadores enfrentarse de mejor manera a los contextos actuales del mercado del trabajo (Dzembrowski, 2018; Arrieta et al, 2022; Fajardo 2022). Se ha constatado la importancia que tiene esta forma de organización de trabajadores como instancias de encuentro para trabajadores con necesidades e intereses comunes (Arrieta, 2019). Las cooperativas de trabajo, en la actualidad, son utilizadas como estrategia para reducir la incertidumbre laboral de sus miembros, cuándo se configura alrededor de trabajadores autónomos que se desempeñan en oficios o como profesionales (Jongick, 2017). También se observa la oportunidad que representa este tipo de organización, a la hora de canalizar las nuevas formas de trabajo colaborativo, mediante las nuevas plataformas digitales disponibles (Arrieta, 2022). Las cooperativas, además, pueden tener una importante función a la hora de integrar e incorporar a las personas migrantes al mercado laboral, permitiendo la empleabilidad de este colectivo en función de la organización entre personas con experiencias, intereses e historias similares (Arrieta et al, 2022). Finalmente, la utilización de los servicios que proveen las cooperativas puede mejorar significativamente el bienestar de los miembros, en las condiciones adecuadas para ello (Ma & Abdulai, 2016; Liu et al., 2022).

Las cooperativas son una forma de organización presente en distintos contextos sociales y económicos, por lo que se puede observar las diversas formas de estructuración que adquieren dichas organizaciones, al relacionarse también con los distintos marcos normativos de cada país (Fajardo, 2022). Por ejemplo, se observa que

mientras algunos países han dotado a las cooperativas de marcos legales específicos, entregándoles modelos organizativos propios, como en el caso de España, otros países han ocupado marcos normativos más generales que no incorporan explícitamente la idea que respectan a las cooperativas, sus legislaciones permiten la elaboración de cooperativas mediante otras figuras legales, como es el caso de países como Francia o Italia (Fajardo, 2022).

A pesar de que la orientación de las cooperativas en encuentra fuertemente marcada por la concepción de "trabajo decente", y que su existencia se vincula a diversas características deseables y positivas, tales como la estabilización del mercado laboral o una distribución más equitativa de la riqueza (García Jiménez, 2018; Fajardo, 2019), esto no siempre termina siendo efectivo. Se ha constatado como las cooperativas pueden tener malos resultados en algunas dimensiones relevantes para la constitución de trabajos decentes, tales como la extensión laboral, las condiciones saludables de trabajo, la seguridad social y la equidad de género o remuneración (Montero Vargas et al. 2020). A pesar de que esta modalidad de organización de trabajadores permite que ellos tengan más autonomía, generando que tengan un mayor nivel de autodeterminación en términos de la forma de organizar su trabajo, dicha autonomía también puede repercutir en un mayor nivel de desprotección social, correspondiente a la responsabilidad que asumen en su auto organización (Veas, 2022). Considerando que el sistema operativo de las cooperativas requiere una gestión que busque superar los obstáculos inherentes a la administración de una organización, las cooperativas enfrentan algunas limitaciones en comparación con otras organizaciones, como la necesidad de imponerse en el mercado de manera global, dado que las operaciones de las cooperativas son regionales, requisitos legales que limitan la constitución de una cooperativa o la imposición democrática del proceso de toma de decisiones de los participantes, lo que ralentiza algunas decisiones, y no siempre se ajusta al sistema organizativo impuesto por las decisiones rápidas que exige el mercado (Ribas et al., 2022). Así, debe poner atención a la importancia que tienen los procesos de capacitación y organización administrativa, adaptadas a las necesidades de la cooperativa, lo cuál es parte fundamental para su subsistencia a futuro (Iliopulos et al., 2022).

Por tanto, es relevante destacar que las orientaciones respecto al trabajo decente, democrático y en un plano de igualdad que plantean las cooperativas, no repercute necesariamente en cómo se desenvuelven en la práctica. Una de estas diferencias se puede observar a partir de las distinciones que se realizan debido a los roles de género, lo que repercute en desigualdades en el plano laboral que las cooperativas pueden también reproducir.

## 2.2. Las cooperativas en Latinoamérica

Actualmente el cooperativismo en Latinoamérica se expresa muy diverso. Mientras que en cinco países se observa una participación como socios(as) cooperativos de alrededor del 10% de la población, tres países se empinan cerca del 40% de ella (Correa, 2022). Pese a esta disparidad, en general se caracteriza al sector con un fuerte crecimiento desde la década de los 70, ya que se inicia su institucionalización a partir de comienzos del siglo XX, pero tarda varios años en consolidarse. La década de los 80 y 90 enfrenta a varios países en circunstancias políticas y económicas que amenazan estas organizaciones, pero no merma su crecimiento. La década del 2000, específicamente desde 2008, se reconoce mayor presencia del movimiento cooperativo, asociado al devenir económico y social, en un contexto de economía solidaria creciente en la región (Correa, 2022). De esta forma, en la actualidad, cuando se observa el panorama cooperativo según los ministerios que abordan sus temáticas, se obtiene que: "en dos países la institucionalidad de fomento (cooperativo) depende del Ministerio de la Producción (Argentina y Chile), en otros dos, del Ministerio del Trabajo (Colombia y Uruguay), en otros dos, del Ministerio Social (Ecuador y México), en solo un país del Ministerio de Agricultura (Brasil) y en otro país de varios ministerios (Costa Rica)". (Correa, 2022, p.27). Por lo tanto, la dependencia administrativo-legislativa de estas organizaciones es uno de los temas de mayor importancia, pues su adhesión institucional determina el énfasis que cada país impondrá en su desarrollo.

Dado lo expuesto, una de las variables de relevancia entonces es cómo estas organizaciones producen empleo y/o aportan al bienestar social de los socios(as). En ese sentido "el país donde el empleo asalariado cooperativo es mayor es el Uruguay, país donde igualmente se registra un alto porcentaje de la población socia de alguna cooperativa. Otros países que tienen un alto porcentaje de empleo cooperativo asalariado son Colombia y Costa Rica. Argentina, a pesar de tener alta población socia cooperativa, no presenta altos índices de empleo cooperativo asalariado. Países como Chile, México y Brasil presentan, al mismo tiempo, bajo empleo asalariado cooperativo y baja proporción de la población socia de alguna cooperativa" (Correa, 2022 p. 34).

Los sectores de mayor desarrollo cooperativo en Latinoamérica, en términos asociados, son los financieros, consumo y comercio. En el caso de los servicios sociales y salud humana los porcentajes de participación son insignificantes (menos del 0,5%).

Este es el ecosistema que rodea el desarrollo de las cooperativas de cuidado en Latinoamérica y el mundo. ¿Pero de qué estamos hablando cuando nos referimos a este tipo de cooperativas?

## 2.3. Las cooperativas de cuidado

Las cooperativas, en la legislación comparada de los países de Latinoamérica, pueden ser reconocidas como de trabajo o productivas (por ejemplo: agricultura, turismo,

entre otras) y sociales (por ejemplo: vivienda, enseñanza, salud humana y asistencia social), dentro de una gama mayor de posibilidades. Como también, podrían reconocerse cooperativas de trabajo en temas de salud y asistencia social. De hecho, se señala que las llamadas "cooperativas de producción", no están tan claramente definidas, pues obtener como resultado un bien o servicio, tiene una amplitud indeterminada (Correa, 2022).

De igual forma, se utiliza la misión de la cooperativa para definir su clasificación. Respecto de ello, se señala que la misión social puede definirse respecto de la naturaleza del bien o servicio, la estructura de gobernanza que identifica el interés y los recursos comunitarios locales que moviliza, la naturaleza de varios actores involucrados en diferentes roles (*multistakeholder*) entre otras características. Indicando, además, que perteneciendo al sector sin fines de lucro si tienen una distribución del mismo (Bouchard, 2020). En este sentido, la complejidad de lo que ocurre en la realidad supera la clasificación, en términos de operación e implementación. Por tanto, estaríamos en presencia de híbridos cooperativos.

Las cooperativas de cuidado podrían definirse, entonces, como organizaciones, que basadas en los principios cooperativos, desarrollan servicios y prestaciones relacionados con aquellos que brindan cuidados y que reciben el cuidado por encontrarse en situación de dependencia, cualquiera sea la edad de estos últimos y sus condiciones bio-psico-económicas y sociales, resolviendo necesidades cotidianas domésticas, de sustentabilidad de la vida en su más amplia acepción e incluyendo al que cuida como al cuidado, así como de, inclusión, capacitación, habilitación, inserción y/o integración; procurando un acompañamiento integral.

Las cooperativas de cuidado son muy incipientes en el contexto cooperativo. Se dispone de escasos ejemplos, muchos de ellos desde el fracaso en su implementación o su imposibilidad de mantenerse en el tiempo, en los países estudiados Chile, Argentina y Uruguay. Las experiencias revisadas son contemporáneas y por tanto la información disponible es limitada y precaria.

## **2.4. Roles de género, desigualdad y cooperativas.**

Una de las características más relevantes que tiene la estructura del trabajo guarda relación con la división sexual del trabajo, la que se constituye como un fenómeno relevante que explica su conformación; esto repercute en que la movilidad social presenta importantes diferencias por género (Torche, 2015; Lovell, 2006), teniendo escasas posibilidades de ascender en ésta estructura (Pedrero, Rendón y Barrón, 1997; Anderson, 2000; Ehrenreich y Hochschild, 2002). Esto se explica debido a que la división sexual del trabajo genera una devaluación, social y económica de los puestos feminizados, al mismo tiempo que existe una clausura social que opera en los puestos mejor remunerados, en favor de los hombres (Crompton y Sanderson,

1990). De esta forma, los roles de género repercuten fuertemente en la idea de que las mujeres son las principales implicadas en la provisión de labores de cuidado, lo cual puede tener repercusiones en su acceso en el mercado laboral (Araujo & Hirata, 2020); por ejemplo, las cifras respecto a una posible incorporación en el mercado del trabajo, el 42% de las mujeres en edad laboral señala no estar disponible para participar, mientras que esa cifra alcanza sólo al 5% (ILO, 2018).

Respecto a la relación entre las cooperativas y las desigualdades de género que se encuentran en el mercado laboral, las empresas ligadas al rubro de la economía social, como es el caso de las cooperativas, no escapan de la dinámica propia de las sociedades con respecto a la inserción laboral de la mujer. Diversos estudios señalan que, a pesar de que estos entornos presentan menores desequilibrios de género que otros ambientes laborales, la mayor parte de los datos muestran que existen importantes diferencias en los porcentajes de participación en órganos de gestión, representación y papeles que desempeñan hombres y mujeres al interior de las cooperativas (Fundación Mujeres, 2011; de Arce, 2017; Caballero, 2018). De esta forma, la participación de las mujeres en este tipo de organizaciones puede observarse como una fuerte contradicción según el tipo de actividades que éstas desarrollan: así como el aumento de la participación femenina se suele centrar en trabajos específicos, lo que no se ve reflejado necesariamente en los cargos de representación, ya que se observa una importante ausencia de las mujeres en los órganos de gestión de deliberación de éstas organizaciones (de Arce, 2017). A pesar de que las cooperativas, a lo largo de su historia, cuentan con una relevante participación de las mujeres en su formación, estructura y participación, ésta suele estar limitada a ciertas actividades específicas al interior de las organizaciones. Así se observa que las mujeres participan fuertemente en trabajos específicos, generalmente trabajos prácticos, se observa una notable ausencia de mujeres en los órganos de gestión y representación de las cooperativas (de Arce, 2017).

Las cooperativas tienden a reproducir las brechas de género que se viven en otros sectores económicos y productivos. Esto representa una llamativa contradicción con respecto a la teoría y la práctica de las cooperativas, considerando que las cooperativas presentan varios elementos que apuntan hacia la igualdad de género (Alid, 2016). Además, la economía social de mercado cuenta con principios que incentivan la compatibilización de responsabilidades de cuidado y trabajo productivo, a partir de la comprensión de una comprensión de las personas en su conjunto (Ribas & Sardo, 2004).

Con respecto a cuáles serían los obstáculos que dificultaron una mayor participación plena, activa y por largo tiempo de las mujeres en las cooperativas, se señalan la existencia de factores tanto objetivos-materiales como factores subjetivos. Entre los factores subjetivos, se encuentran las características psicológicas de las participantes

o su autovaloración como razones para explicar que no existiera una participación plena de las mujeres en éste tipo de organizaciones (Romero, 1986).

También existen cuestiones vinculadas a los roles de género, que permiten comprender la menor participación de las mujeres al interior de las cooperativas. Se señala que las mujeres han recibido discriminación por parte de sus familias, al considerar que su principal función está vinculada al ejercicio de la maternidad y que existe una importante falta de legitimidad a la labor que ejercen como empresarias (Hernández & Sánchez, 2018). En antecedentes históricos, también se recuerda la importancia de la mujer en las cooperativas de la primera mitad del siglo XX, en las cuáles se apela al modelo de mujer ideal tradicional reproducido por las tradiciones familiares, vinculando sus funciones al ejercicio de las labores domésticas (de Arce, 2017). Estas dificultades se observan en distintos tipos de cooperativas, incluso en las organizaciones de comunidades indígenas, por lo que las dinámicas de género y dificultades para la participación de la mujer se reproducen también en ellas (Díaz, 2015).

A pesar de que la estructura patriarcal y los roles de género dificultan la participación en las cooperativas, la literatura muestra que la participación de las mujeres se vincula fuertemente con el interés propio en participar en este tipo de organizaciones, la existencia de un proceso de empoderamiento femenino y cuestionamientos a los roles de género imperantes (Díaz, 2015). Sin embargo, algunas evaluaciones respecto a la calidad del empleo que imparten las cooperativas demuestran que en varios casos estas organizaciones no cumplen este objetivo de igualdad de género (Montero Vargas et al. 2020). Estos sesgos en la participación de hombres y mujeres a raíz de la permanencia de los roles de género y una sociedad patriarcal hacen posible observar aún una mayor tasa de participación de hombres en puestos de liderazgo (Infante Cruz, Petit Aldana, & Rodríguez, 2019). Los programas de capacitación que se han implementado con las mujeres de la cooperativa les han permitido desarrollar habilidades de trabajo, pero la falta de capacitación en las áreas que se requieren para poder realizar una adecuada gestión de los proyectos, lo que se refleja en que las cooperativas pueden no logra articular adecuadamente la visión social y empresarial de la organización; esto puede repercutir en que las cooperativas no representen una alternativa que genere los ingresos necesarios para la subsistencia (Ortuño, 2022).

Sin embargo, en los últimos años se observa una tendencia hacia una mayor participación femenina en las cooperativas; esto repercutió positivamente en las mujeres, no solo en términos económicos, considerando la parte comercial que tiene la actividad de las cooperativas, sino también en términos de su reconocimiento social y subjetivo (Jacinto, de Oliveira, & Fernandes, 2014). Este reconocimiento viene principalmente de la incorporación de la mujer en otras funciones de las cooperativas, en labores como la producción o el intercambio de productos derivados de la actividad

comercial de la cooperativa, lo cual refuerza su sensación de participación (Zimmermann, de Oliveira, & Basso, 2020).

También se observa como la mayor participación de las mujeres en las cooperativas implican un mayor nivel de agencia, responsabilidad y autonomía en el ejercicio de sus funciones, lo que puede repercutir también en un aumento en la pobreza de tiempo de las mujeres (Soto, 2019); la construcción de nuevas formas de subjetividades de género contribuyó a reformular las concepciones de género de los participantes de las cooperativas, aunque éstas mismas concepciones sobre la mujer, como el altruismo femenino, exacerbaban las dificultades de tiempo de las mujeres cooperativistas (Soto Alarcón & Sato, 2019).

En definitiva, la revisión del proceso histórico de las cooperativas en Latinoamérica y el rol de la mujer en estas organizaciones muestra la potencialidad transformadora que revisten en torno a la construcción de nuevas formas de vinculación entre el género y el trabajo, en un contexto donde se desarrollan fuertes contradicciones entre las expectativas de las mujeres y sus experiencias prácticas. Teniendo en consideración las particularidades de las cooperativas, se puede observar la importancia que pueden tener en su potencial transformador en el ámbito de la economía solidaria (Orquiza Chermef & García Montrone, 2009). Si a esto se suma el contexto económico y social de América Latina, las condiciones específicas del mercado laboral en relación con las mujeres y las barreras a las que ellas se enfrentan, se puede comprender el potencial de éstas como canalizadora de cambios sociales y culturales.

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1. Método

En el marco descrito, esta investigación se propuso explorar a través de un estudio de carácter descriptivo cualitativo (Gonzalez, 2007) las experiencias de personas asociadas al mundo de las cooperativas de cuidado, describiendo las principales barreras y facilitadores que influyen en el establecimiento de este tipo de cooperativas en tres países América Latina: Uruguay, Argentina y Chile. Esto se logró mediante un estudio cualitativo centrado en el análisis del discurso (Patton, 2014).

En la revisión de la literatura, se identificaron tres temas centrales que guiaron la exploración en las entrevistas semiestructuradas: diferencias de género en el acceso a trabajos relacionados con el cuidado (Fundación Mujeres, 2011; de Arce, 2017; Caballero, 2018), las características del mercado laboral y los niveles de informalidad en cada contexto (OIT, 2018; Berniell et al., 2021), y el horizonte en el desarrollo de las cooperativas de cuidado en relación con la política y contexto económico de cada país (OIT, 2015; Matthew & Bransburg, 2017; Matthew, 2017; Flanders, 2014; Nemhard, 2014; Poo & Conrad, 2015; Savitch-Lew, 2015; Montero Vargas et al, 2020).

## **3.2. Muestra**

Estos tres países fueron considerados, utilizando el criterio de Correa (2022) que plantea: "se destacan dos grupos de países: donde hay una mayor participación cooperativa (Ecuador, Argentina y Uruguay) y donde esta participación es menor (México, Brasil, Costa Rica, Chile y Colombia)" (Correa, 2022 p. 32). De esta forma se eligió Chile como país con menor participación y desarrollo mientras que a Uruguay y Argentina como experiencias con crecimiento y contribución en Latinoamérica más significativa.

Los casos en estos países se seleccionaron mediante muestreo en bola de nieve. Este método de muestreo facilita el acceso a grupos de difícil acceso para fines de investigación, como contextos alejados del equipo académico que realiza la investigación (Abela, 2002; Patton, 2014). En consecuencia, la afiliación de uno de los investigadores a la institución OBIESCOOP, una red asociada al Observatorio Iberoamericano del Empleo, la Economía Social y Cooperativa, jugó un papel vital para ampliar el alcance de la investigación a los países seleccionados.

Como resultado, se realizaron un total de 16 entrevistas, comprendiendo 6 casos de Uruguay, 6 casos de Argentina y 4 casos de Chile. La muestra estuvo compuesta por 12 mujeres (5 en Argentina, 5 en Uruguay y 2 en Chile) y 4 hombres (1 en Uruguay, 1 en Argentina y 2 en Chile). En cuanto a la edad de los entrevistados, oscilaron entre 40 y 70 años, en su mayoría con estudios superiores. También se destaca que el 78% tenía ocupaciones relacionadas con el sector social, mientras que el resto trabajaba en áreas administrativas y financieras.

## **3.3. Recopilación de información**

Inicialmente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura y una búsqueda documental para examinar los planes nacionales de atención de las tres naciones seleccionadas en relación con las cooperativas como modelo organizacional para recibir y brindar atención.

Además, las entrevistas buscaron explorar los logros y obstáculos enfrentados al establecer y operar sistemas cooperativos en este ámbito. Como punto de partida, se pidió a los participantes que relataran su experiencia de participación y vinculación con el movimiento cooperativo y/o el sector del cuidado en general. Posteriormente, se preguntó a los participantes sobre los obstáculos específicos y las cuestiones relacionadas con el género que impiden el crecimiento y desarrollo de las cooperativas en cada contexto, apareciendo fuertemente la temática de la informalidad laboral y el rol de la mujer, junto con la legislación de cada país.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Casos de cooperativas de cuidado en Latinoamérica: Argentina, Uruguay y Chile

En el caso de Argentina, se cuenta con el documento Informe de Resultados de Mapeo y Relevamiento de Cooperativas de Cuidados en Argentina (2022), que es un esfuerzo conjunto realizado por INADES y la Incubadora de Cooperativas de Cuidado<sup>5</sup>. En él se destaca información sobre 121 cooperativas de cuidado con 1.882 personas asociadas (33% se enfoca en personas en situación de discapacidad, 37% a personas que requieren acompañamiento para la integración/inclusión socio-laboral, 28% a primera infancia, 48% a personas mayores y el 3% restante se dedican a la capacitación y a lo medioambiental). Ellas indican que los factores que favorecieron su desarrollo fueron: la facilitación en los trámites de creación de las cooperativas, la formación en temas atinentes, el fortalecimiento mediante incubadoras y el acompañamiento institucional. Más del 68% de las cooperativas prestan servicios a entre 81 a 200 usuarios. Las instituciones con quienes se vinculan son, en orden descendente: Obras sociales y mutuales de salud, organismos gubernamentales, entidades bancarias y sindicatos. Los usuarios o clientes provienen de: venta de servicios al Estado, venta de servicios a obras sociales (clientes con persona jurídica) y servicios a personas privadas. Un estudio sobre la cuidadora y la asociada (rol trabajador y rol cooperante) resume de modo claro el clásico nudo de las organizaciones cooperativas: sostener el proyecto económico y también el asociativo. El reconocimiento de esta dualidad es un factor clave en la consolidación de esta clase de experiencias (Kasparian y Rebón, 2020) y es una de las principales diferencias con la estrategia de cooperativas asistidas respecto a las perspectivas de sostenibilidad a largo plazo.

En el caso de Uruguay el Plan Nacional de Cuidados 2021-2025, de fecha ocho de julio de 2021, propone "diseñar un proceso de asignación unificado, integral y centrado en las personas. Es menester avanzar hacia una valoración integral de las personas que requieren cuidados que contemple una estrategia para facilitar el acceso, las cargas socioemocionales de las personas cuidadoras principales y sus necesidades de respiro, para poder transitar hacia planes a medida en base a una batería de servicios que se acuerdan a partir de una construcción conjunta desde una mirada integral" (p. 12). Este Plan, además considera el "desarrollo del mecanismo de provisión colectiva. La provisión del servicio de asistentes personales a través de empresas o cooperativas de trabajo tienen numerosas ventajas para ambas partes. Para la persona que recibe cuidados y su familia, esto no generaría un vínculo de

---

5. Para mayor información, puede revisar: Convenio INAES - AMAMEPYP <https://www.argentina.gob.ar/noticias/relevamiento-de-entidades-de-cuidados>

Canal YouTube de la Incubadora: <https://bit.ly/3Gg0BXC> Grupo de Facebook: <https://bit.ly/3DYVidk>

dependencia laboral (por lo que no tienen obligaciones respecto de despidos), tienen una referencia institucional inmediata, pueden ver simplificado el proceso de contratación, suplencias o cambios de asistente personal, entre otras" (p. 12). Uruguay, en julio de 2022, exoneró a las cooperativas de cuidados del pago de IVA, mediante un decreto ley, por la prestación de este tipo de servicios, incentivando tributariamente el crecimiento de este sector.

En el caso de Chile se cuenta con el sistema Chile Cuida, reconocido como Subsistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC). Además, el nuevo texto Constitucional, enfatiza el reconocimiento del cuidado, la importancia de redistribuir su carga, promover su corresponsabilidad social y de género. Además, de consagrar este derecho en tres sentidos: a cuidar, a ser cuidado y a autocuidarse. Este sistema no explicita la forma de cómo se debería lograr una formalización de aquellos que brindan cuidado, pero si se reconoce que debe ser un trabajo remunerado dignamente.

La experiencia cooperativa en el área de los cuidados en Chile no ha sido fecunda. Se conoce el caso de la Cooperativa de trabajo ASISCOM, que nace bajo el alero del Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH), el Servicio de Salud Metropolitano Norte y una municipalidad del área norte de la región metropolitana de Santiago, Chile. Esta cooperativa se inicia con un grupo de mujeres cuidadoras que nunca habían trabajado formalmente y que tenían alguna experiencia en cuidados. Este grupo, en un primer momento es financiado por el Estado, pero luego viendo cómo sostener su independencia económica, al no recibir más este subsidio, se conforman en cooperativa. Ello ocurre en 2008, desde una perspectiva con pertinencia territorial y de género. Lamentablemente, una vez formada, asumidas las cuotas y la organización inicial, no pudieron continuar. Las explicaciones respecto de las dificultades para su funcionamiento, luego de su implantación, se relacionaron con el asumir una jornada de trabajo formal y la falta de cuidados de sus propias familias. Sin embargo, las explicaciones institucionales se relacionan con la falta de experiencia de la autogestión, las relaciones de horizontalidad, la falta de jerarquía de la idea formal del trabajo (L. Astudillo. Comunicación personal, Gerente de Cooperativa de trabajo ASISCOM, 18 de julio de 2022).

## **4.2. Legislaciones en cada país**

Respecto a las legislaciones que facilitan o no un sistema nacional de cuidados, se aprecia que tanto en Argentina, Uruguay y Chile se menciona como un factor relevante la presencia del Estado, quien a través de leyes reconozca en específico las labores de cuidados. Este reconocimiento ayudaría tanto en la valorización de estas labores como en la perpetuación de las cooperativas de cuidados. En Argentina, por ejemplo, se enfrentan a dos problemas principales: no existe un marco legal específico, sino que se rigen por una normativa general que describe características generales para todo tipo de cooperativas. Por otro lado, como la organización administrativa Argen-

tina se rige bajo la forma de un Estado federal, desde el nivel central solo se entregan pautas generales para la implementación de las políticas de cuidado, mientras que cada provincia implementa su propia ley de cuidados domiciliarios, por lo que estas políticas se ven limitadas. Además, una de las entrevistadas menciona que si bien se puede tener a Argentina como un país con un sistema de cuidados eficiente, en la práctica hay falencias; esto porque la institución que se preocupa de dar servicios gerontológicos (PAMI) tiene dos formas de ayudas principales: mediante subsidios o mediante la entrada al sistema de cuidados luego de superar una serie de evaluaciones. Frente a esto, los funcionarios ven que a pesar de que algunos adultos mayores reciben un subsidio y/o una pensión, ésta no es suficiente para que puedan costearse una cuidadora, por lo que igualmente destinan recursos para conseguirles cuidadores que les ayuden dos o tres veces por semana.

**Tabla 1. Citas de entrevista sobre legislación de cada país**

<p><b>Miembro en incubadora de cooperativas:</b> "las cooperativas en Argentina no tienen un marco legal especial, sólo este marco general que hace mención a las características generales de las cooperativas, al acto asociativo, pero que fue una ley vigente, muy buena técnica jurídica, muy reconocida, pero bueno, han pasado 50 años".</p>
<p><b>Funcionaria de Argentina:</b> "Pero bueno, como nada ocurre, como se supone que son los reglamentos como dice el Google, como dicen las páginas web de cada una de las instituciones, los chicos y las chicas del Gobierno de la Ciudad hacen de cuenta que no leyeron nada, que no cruzaron datos y les consiguen cuidadores. Pero las cuidadoras van... Pónganle dos o tres veces por semana, que ayuda muchísimo, ella ayuda con las tareas de la vida cotidiana y qué sé yo".</p>
<p><b>Funcionaria de Argentina:</b> "Esto es una política del gobierno local, no pasa en el resto del país, pasará en algunos municipios".</p>

**Fuente:** Elaboración propia.

Uruguay es el país que sirve de referencia o modelo para un sistema nacional de cuidados a implementar en Chile. El modelo uruguayo se focaliza en tres áreas de cuidado: personas mayores, personas con discapacidad e infancias. El gran mérito de Uruguay es que existe un subsidio del Estado para las personas que ejercen el cuidado, que en su mayoría son mujeres. Es un hecho histórico que las mujeres se encargan del cuidado del hogar mientras los hombres trabajan fuera de casa, pero al ser reconocido por ley y generar un subsidio para quienes son cuidadoras, ayuda a que se valore a las labores de cuidado como un trabajo. Si bien la entrevistada reconoce que el subsidio no representa un gran aporte económico, si destaca el hecho de que el entregarlo permite dar un valor en dinero al servicio, lo que ayuda a que la comunidad lo valore y reconozca como un trabajo propiamente tal. Además, menciona que a pesar de que existe una ley sobre cuidados, ésta aún es deficiente, en la medida que

existen múltiples entidades estatales que se encuentran legislando sobre el tema e implementando medidas, lo que no favorece a la organización de la política.

### Tabla 2. Citas de entrevistas de legislación en cada país

<p><b>Asesor:</b> "Uruguay es el modelo para el sistema nacional de cuidados que está queriendo implementar Chile".</p>
<p><b>Asesor:</b> "Lo redondo de todo es que efectivamente hay un subsidio desde el Estado para las personas que ejercen el cuidado, que muchas veces y en su gran mayoría son mujeres, por múltiples razones. Ha pasado este hecho histórico de que las mujeres terminan generando los cuidados en el hogar mientras el hombre sale a trabajar; lamentablemente esa cuestión se ha determinado y se ha dado, pero de alguna manera Uruguay lo toma en su ley, lo hace carne y genera un subsidio para que eso se valore en un trabajo".</p>

**Fuente:** Elaboración propia

Por último, respecto a Chile, se menciona que desde el año pasado el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) reconoce el día de la cuidadora formal e informal, como acercamiento a reconocer el cuidado como un oficio, es decir, como un trabajo que hay que profesionalizar. Sin embargo, la entrevistada menciona que el Estado falló al proponer por primera vez el Sistema Nacional de Cuidados, ya que éste se implementó con escaso conocimiento respecto a las labores de cuidados y promoviendo un enfoque de "guerra de géneros" entre hombres y mujeres, dejando de lado la perspectiva del cuidado colectivo y comunitario. En este sentido, la agrupación de la entrevistada ejecuta capacitaciones y programas de cuidado gracias a que hay una política pública detrás. Además, se señala que si bien existe el cuidado domiciliario de las personas mayores, éste se ha ido instalando lentamente en las comunas, debido en parte a que no hay un financiamiento exclusivo para estas labores, lo cual es una traba tanto para la formación de cooperativas de cuidado como para el desarrollo de otras organizaciones que intentan ayudar y promover estas labores.

### Tabla 3. Citas de entrevista sobre legislación en cada país

<p><b>Directora y vocera de mov. feministas:</b> "el año pasado fue el primer año que desde el Servicio Nacional del Adulto Mayor se reconoce el día de la cuidadora formal e informal, que es un acercamiento a reconocer el cuidado como un oficio".</p>
<p><b>Directora y vocera de mov. feministas:</b> "O sea, en la idea del sistema nacional de cuidados cuando Bachelet era candidata, en el segundo periodo, y ahí se propone por primera vez el sistema nacional de cuidados. Su implementación fue pésima, fue en el cuarto año de gobierno, cero conocimientos, cero idea, los mismos que lo estaban implementando en su discurso decían que los hombres también tenían que cuidar, cero comprender que no se trata de una guerra entre hombres y mujeres y que el hombre cuide a la guagua, sino que estamos hablando del cuidado colectivo, de cómo la comunidad cuida".</p>

**Fuente:** Elaboración propia

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados preliminares indican que el ecosistema en el cual se desarrollan las cooperativas es determinante a la hora de que se logre el éxito de las mismas. El ecosistema refiere a su legislación, a su capacidad organizacional conjunta, a sus condiciones tributarias y a un aspecto determinante el espacio político-histórico-cultural. En ese sentido, se aprecia que este tipo de cooperativas podrá emerger y prosperar en espacios colectivos-solidarios arraigados. En el caso de Chile en particular, su tradición neoliberal individualista, hace que los procesos sean inducidos y gerenciados; la autogestión y la cooperación no han dominado la esfera del desarrollo en este país. Es importante en este sentido, argumentar sobre la poca claridad del modelo de negocios de las cooperativas de cuidado, en tanto se resguarda la financiación, la dignidad laboral, la calidad del cuidado, la corresponsabilidad y equidad de género y el cuidado de los que cuidan.

Las cooperativas de cuidado representan una forma particular de conciliar distintas necesidades de la población. Por un lado, permiten que la población necesitada de servicios de cuidados, como son adultos mayores, personas con alguna discapacidad o dependencia y sus familias, contar con una oferta más amplia y accesible que permitan responder a sus necesidades. Por otro lado, estas organizaciones permiten que personas que busquen insertarse en el mercado laboral, en un contexto de precariedad e informalidad laboral generalizada, puedan trabajar de forma remunerada con un horizonte de mejores condiciones laborales.

Sin embargo, en la práctica se observa que las cooperativas de cuidado presentan dificultades para constituirse como una opción relevante ante la diversidad de necesidades de la población. Estas organizaciones cuentan con dificultades para convertirse en empresas sostenibles en el tiempo, que les permita a los usuarios contar con servicios de cuidado con algún grado de seguridad. Las cooperativas de cuidado tampoco logran crear condiciones de empleabilidad mejores a las que ofrece el mercado, con remuneraciones bajas y esporádicas para sus asociados.

De esta forma, las cooperativas de cuidado en la actualidad no logran constituirse como una opción relevante para entregar mejores condiciones de empleabilidad o servicios de cuidado, a pesar de que en sus características podrían representar una interesante oportunidad para la entrega de estos servicios. Ante las barreras que emergen para la formación de cooperativas de cuidado, las escasas oportunidades que tienen sus asociados de sacar adelante estas instituciones y la oportunidad que representan para satisfacer la necesidad de diversos segmentos de la población. Esto podría ser particularmente relevante considerando que las asociadas a estas organizaciones suelen ser mujeres en condiciones de vulnerabilidad o precariedad, que ven en las cooperativas de cuidado una oportunidad de emplearse, recibir ingresos y empoderarse ante su entorno.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRIETA, F. J. (2019). Las cooperativas digitales como canales para el trabajo digital en un contexto de economía colaborativa. *Boletín De La Asociación Internacional De Derecho Cooperativo*, (54), 75-96. <https://doi.org/10.18543/baidc-54-2019pp75-96>.

ARRIETA, F.J., LÓPEZ, J., MARTÍNEZ, G. (2022). Workers' cooperatives as a tool to promote labour market inclusion for migrants. *International Association of Cooperative Law Journal* No. 60/2022 DOI: <http://dx.doi.org/10.18543/baidc.2273>

ARROYO, J. (2020). Débil competitividad e institucionalidad: El crecimiento no sostenible del modelo informal. *Latin American Research Review* 55(2), 266-277. DOI: <https://doi.org/10.25222/larr.376>. Batthyány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina Una mirada a las experiencias regionales. Santiago: CEPAL.

BATTHYANY, K.;GENTA, N.; PERROTTA, V. (2013) El cuidado de calidad desde el saber experto y su impacto de género. Análisis comparativo sobre cuidado infantil y de adultos y adultas mayores en el Uruguay. CEPAL, *Serie Asuntos de Género, Publicación de las Naciones Unidas*. ISSN 1564-4170 LC/L.3687. Uruguay

BERNIELL, I., BERNIELL, L., MATA, D. DE LA, EDO, M., AND MARCHIONNI, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>

BOUCHARD, M.J. (Scientific editor). (2020). *Statistics on cooperatives: concepts, classification, work and economic contribution measurement*. Publicación ILO-COPAC-CI-RIEC, Geneva: ILO, 2020. ISBN: 9789220331361.

CAMPOS, M. M., & MUJICA, L. A. (2008). El análisis de contenido: una forma de abordaje metodológico. *Laurus*, 14(27), 129-144.

CEBRIÁN, I. AND MORENO, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27, 47-63.

CEPAL (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes Santiago, Chile*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45032/4/S1900723_es.pdf)

CEPAL (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf)

CEPAL. (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina. *I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre Desarrollo Social de América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile.

CICOPA. (2017) *Second Global Report on "Cooperatives and Employment"*. Available online: <https://www.cicopa.coop/es/publications/second-global-report-on-cooperatives-and-employment/>

COMUNIDADMUJER. (2019). ¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile. Esta publicación fue elaborada con el apoyo financiero de la Delegación de la Unión Europea en Chile.

COQUE MARTÍNEZ, J. (2002). Las cooperativas en América Latina: visión histórica general y comentario de algunos países tipo. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 43, Centre International de Recherches et d'Infor, 145-172

CORREA, F. (ed.), (2022) "*Instituciones y políticas públicas para el desarrollo cooperativo en América Latina*", Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/203/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

DE ARCE, A. (2017). Mujeres Cooperativistas de Agricultores Federados Argentinos. En A. Salomón, & J. Muzlera, *Diccionario del agro iberoamericano* 3ra edición (págs. 731-736). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Archivo Digital: descarga y online.

DZEMBROWSKI, N. (2018). *Cooperativas de trabajo provenientes de procesos de recuperación de empresas en el área Metropolitana de Buenos Aires: organización del trabajo, solidaridad y cooperación*. OSERA 4.

FAJARDO, G. (2022). Associated work in a cooperative is neither dependent work nor selfemployed work. *CIRIEC-España revista de economía pública social y cooperativa*, DOI: 10.7203/CIRIEC-E.103.20685

FINE, CORDELIA. (2010). *Delusions of gender: the real science behind sex differences*. London: Icon

FLANDERS L. (2014). How America's largest worker owned co-op lifts people out of poverty. *Yes! Magazine*. Retrieved from <http://www.yesmagazine.org/issues/the-end-of-poverty/how-america-s-largest-worker-owned-co-op-lifts-people-out-of-poverty>

FREYTES FREY, M. I., VELEDA, M., SOSA, G., BOTTINI, A., & NABERGOI, M. (2019). Las Cooperativas de Cuidados en la Argentina: una mirada desde la política pública. Ciudadanías. *Revista de Políticas Sociales Urbanas*, (5). Recuperado a partir de <https://revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/468>

GARCÍA-CALVENTE, M. D. M., MATEO-RODRÍGUEZ, I., & EGUIGUREN, A. P. (2004). El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad. *Gaceta Sanitaria*, 18, 132-139.

GONZÁLEZ, F. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad, los procesos de construcción de la información*. México, D.F.: McGraw-Hill

HOPP M.V. Y KASPARIAN D. (2021). La opción cooperativa para el trabajo de cuidado. Potencialidades y límites para la inserción socio- laboral de mujeres de sectores populares en Argentina. Pampa. *Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales* n°23. e0034, pp. 77-99. DOI: 10.14409/pampa.2021.23. e0034

HOPP, M & KASPARIAN, D. (2021). La opción cooperativa para el trabajo de cuidado. Potencialidades y límites para la inserción sociolaboral de mujeres de sectores populares en Argentina. Pampa. *Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales* n°23. e0034, pp. 77-99. DOI: 10.14409/pampa.2021.23.e0034

ILIOPOULOS, C.; VÄRNIK, R.; KIISK, T.; VARTHALAMIS, G.; SINNOTT, L. Governance in Estonian Agricultural Cooperatives: Structures and Processes. *Sustainability* 2022, 14, 16031. <https://doi.org/10.3390/su142316031>

KRIPPENDORFF, K. (1990). *Metodología de análisis de contenido: teoría y práctica* (No. 39). Grupo Planeta (GBS).

LIU, G.; QIAO, D.; LIU, Y.; FU, X. Does Service Utilization Improve Members' Welfare? Evidence from Citrus Cooperatives in China. *Sustainability* 2022, 14, 6755. <https://doi.org/10.3390/su14116755>

MA, W.; ABDULAI, A. Does cooperative membership improve household welfare? Evidence from apple farmers in China. *Food Policy* 2016, 58, 94-102.

MAHON, R., & ROBINSON, F. (2011). *Feminist ethics and social policy: Towards a new global political economy of care*. Vancouver, Canada: UBCPress.

MASTRONARDI, L.; GIAGNACOVO, M. & ROMAGNOLI, L. (2020) Bridging regional gaps: Community-based cooperatives as a tool for Italian inner areas resilience. *Land Use Policy*, Volume 99. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2020.104979>.

MATTHEW, R. (2017). (Re)Envisioning Human Service Labor: Worker-Owned Cooperative Possibilities, *Journal of Progressive Human Services*, 28:2, 107-126, DOI: 10.1080/10428232.2017.1292490

MATTHEW, R. A., & BRANSBURG, V. (2017). Democratizing Caring Labor: The Promise of Community-Based, Worker-Owned Childcare Cooperatives. *Affilia*, 32(1), 10-23. <https://doi.org/10.1177/0886109916678027>

MAURIZIO, ROXANA (2021) Nota técnica "Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe", OIT, julio.

- MCKINNON, S. (2012). *Genética neoliberal. Mitos y moralejas de la psicología evolucionista*. México, Fondo de Cultura Económica.
- MOLINA, LISETH; ETXEZARRETA, ENEKOITZ & SARRIEGUI, MERTXE (2019). Cooperativa de cuidados: de la prestación económica de asistencia personal hacia la colectivización de las personas cuidadoras. *Zerbitzuan*. 5-20. 10.5569/1134-7147.67.01.
- NEMBHARD J. (2014). *Collective courage: A history of African-American cooperative economic thought and practice*. University Park, PA: Pennsylvania State Press.
- NIEVES, MARÍA (2012). Crisis del cuidado y políticas públicas : el momento es ahora. En: *Las familias latinoamericanas interrogadas: hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. Santiago: CEPAL. p. 107-122.
- OIT (2021) "An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021", Policy Brief, October.
- OIT, UNICEF, PNUD, CIPPEC (2018) *Las políticas de cuidado en Argentina: avances y desafíos*. Edición en español ISBN: 978-92-2-328400-8 (web pdf.)
- OIT. (2002). *La historia de la Recomendación de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, 2002* (núm.193) Examen del proceso de formulación de la Recomendación núm.193 de la OIT, su aplicación y su repercusión. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- POO A.-J., CONRAD A. (2015). *The age of dignity: Preparing for the elder boom in a changing America*. New York, NY: The New Press.
- RASSE, C., & BERGER, C. (2018). Creencias de padres y profesores acerca de la agresión entre estudiantes en el ambiente escolar. *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana* (PEL), 55(1), 1-11.
- RICCO, M., & ROBLES, C. (2016). *Políticas de cuidado en América Latina: forjando la igualdad*. CEPAL.
- ROBINSON, F. (2011). Care ethics and the transnationalization of care: Reflections on autonomy, hegemonic masculinities, and globalization. In R. Mahon & F. Robinson (Eds.), *Feminist ethics and social policy: Towards a new global political economy of care* (pp. 127-144). Vancouver, Canada: UBC Press.
- RODRÍGUEZ, C. (2007). La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay, CEPAL, *Serie Mujer y desarrollo* N°90, Santiago de Chile.
- ROSALDO, M. (2022). Dilemmas of Co-production: How Street Waste Pickers Became Excluded from Inclusive Recycling in São Paulo. *Latin American Politics and Society*, Volume 64, 67-92.

SAVITCH-LEW A. (2015). Filipina trafficking survivors launch a co-op: And they own their own jobs. Filipina trafficking survivors launch a co-op: And they own their own jobs. *Yes! Magazine*. Retrieved from <http://www.yesmagazine.org/commonomics/these-filipina-trafficking-survivors-launched-a-co-op-and-they-own-their-jobs-20151223>.

SILVESTRE RAMOS, M. A. (2016). La segregación de género en el mercado laboral español. *Quaderns de ciències socials*, 33, 61-95.

SOLÍS, P., CHÁVEZ, E., AND COBOS, D. (2019). Class Structure, Labor Market Heterogeneity. *Latin American Research Review* 54(4), 854–876. DOI: <https://doi.org/10.25222/larr.442>.

TOLEDO, Z. (2022). Informal Gold Miners, State Fragmentation, and Resource Governance in Bolivia and Peru. *Latin American Politics and Society*, Volume 64, 45-66.

TRONTO, J. C. (2011). A feminist democratic ethics of care and global care workers: Citizenship and responsibility. In R. Mahon & F. Robinson (Eds.), *Feminist ethics and social policy: Towards a new global political economy of care* (pp. 162–177). Vancouver, Canada: UBC Press.

VILLANUEVA, A., & LIN, K.-H. (2020). Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. *Social Forces*, 99(1), 59-85. <https://doi.org/10.1093/sf/soz142>

WANG, M.; HE, B.; ZHANG, J.; JIN, Y. (2021). Analysis of the Effect of Cooperatives on Increasing Farmers' Income from the Perspective of Industry Prosperity Based on the PSM Empirical Study in Shennongjia Region. *Sustainability*, 13, 13172. <https://doi.org/10.3390/su132313172>

WILLIAMS, F. (2011). Towards a transnational analysis of the political economy of care. In R. Mahon & F. Robinson (Eds.), *Feminist ethics and social policy: Towards a new global political economy of care* (pp. 21–38). Vancouver, Canada: UBC Press

ZABALEGUI, A., JUANDO, C., IZQUIERDO, M., GUAL, GONZÁLEZ- VALENTÍN, A. Y GALLART, A. (2004). Recursos y consecuencias de cuidar a las personas mayores de 65 años: una revisión sistemática. *Gerokomos*; 15(4): 13-22.

# **CAPÍTULO 4. BRASIL**

## **CONTRIBUCIÓN DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA PARA LA AUTONOMÍA FINANCIERA DE LAS MUJERES BRASILEÑAS EN EL CONTEXTO DE LA AGRICULTURA FAMILIAR**

**Leomara Battisti Telles**  
**Candida Joelma Leopoldino**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La agricultura familiar cumple un papel estratégico en el desarrollo y se caracteriza por la estrecha relación entre el trabajo y la propiedad de la tierra, equipamiento, vivienda, etc. Su proceso de producción se basa en el trabajo de los miembros de la familia (FAO, 2012), incluidas las mujeres.

Sin embargo, como señala Schneider (2020), a pesar de los innumerables logros de las mujeres en las últimas décadas, su invisibilidad en las zonas rurales sigue siendo notable, especialmente en lo que respecta al trabajo y la gestión. Aunque son protagonistas importantes en el desarrollo de diversas actividades patrimoniales y de mantenimiento de la familia, son tratadas como ayudantes de sus maridos y/o padres.

El acceso a la tierra también excluye a las mujeres, así como otros derechos. Paulilo (2004) ya destacó que, a nivel mundial, el acceso de las mujeres a la tierra es menor que el de los hombres. América Latina y, a su vez, Brasil no son una excepción. En este sentido, Deere y León (2002) añaden que, si bien la igualdad de género está garantizada en las leyes, incluido el derecho de acceso a la tierra, esto no significa que la igualdad realmente se dé en la práctica.

Según el informe "Ellas alimentan al mundo" (2021), la falta de acceso y/o control sobre la tierra también impactan directamente sobre la autonomía económica/financiera y el ejercicio de otros derechos económicos y sociales de las mujeres rurales, campesinas, indígenas, de pueblos originarios y afrodescendientes, cuyo labor en la producción de alimentos suele ser invisibilizado al ser considerado como parte del trabajo reproductivo e de cuidados no remunerado.

Deere y León (2002, p. 143) señalan que las mujeres también fueron excluidas de las reformas agrarias latinoamericanas, citando como factores "razones legales, estructurales, ideológicas o culturales e institucionales". Según las autoras, estos factores están interrelacionados y se basan en ideologías patriarcales derivadas de conceptos de masculinidad y feminidad y división del trabajo por género.

En Brasil, según el Censo Agropecuario de 2017, el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) identificó 947 mil (19%) propiedades rurales gestionadas por mujeres, de un universo de 5,07 millones propiedades. Según la FAO (2014), las agricultoras (mujeres) obtienen ingresos más bajos que los agricultores (hombres), no porque sean malas agricultoras, sino porque tienen menos acceso a todo lo que necesitan para ser más productivas.

Además de esto, la autonomía financiera es determinante para el empoderamiento y la libertad de las mujeres (Deere y León, 2002; Paulilo, 2004; Fernandes et al., 2021). Según Deere y León (2002), las mujeres que poseen propiedades tienen más oportunidades de generar ingresos y autonomía sobre estas que las mujeres que no son propietarias de la tierra que trabajan. Además, el acceso de las mujeres a la tierra y su control sobre ella es fundamental para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 (ONU, 2015).

Asimismo, Nascimento et al. (2022) mencionan que el sentimiento de valorización financiera del trabajo, es decir, "trabajaste, recibiste", no es una realidad unánime para las mujeres rurales, como condición de subalternidad en relación con el ingreso del lote y el derecho a la tierra. Además, la pobreza afecta de forma específica a las mujeres, especialmente a aquellas que viven en zonas rurales. Es decir, el contexto de exclusión femenina se agrava en las zonas rurales.

Según Berbel y Leopoldino (2022), la desigualdad de género, además de ser una afrenta a los derechos humanos, es una amenaza para la democracia y la promoción de una sociedad más justa, igualitaria y concreta. Las autoras también afirman que, a pesar de ser violencia dirigida a las mujeres, es una violación de los derechos hu-

manos que causa daño a toda la sociedad, ya sea dañando los valores democráticos o reflejando obstáculos al propio desarrollo social.

En este contexto se inserta la economía solidaria, que en sus principios reconoce el lugar fundamental de las mujeres y de lo femenino en una economía basada en la solidaridad (FBES, 2003), además de guiarse por los valores de diversidad, igualdad, equidad y justicia para todos (RIPESS, 2008).

Esto nos lleva a pensar en los emprendimientos solidarios como una herramienta para generar ingresos y, en consecuencia, autonomía financiera y mejorar la calidad de vida de las mujeres agricultoras (Araújo et al., 2018; Unisol, 2018; Silva et al., 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este estudio es investigar la contribución de la economía solidaria a la autonomía financiera de las agricultoras familiares en Brasil. Para ello, se realizó una revisión integradora de la literatura a partir de trabajos académicos que se encuentran dentro de la temática elegida y que fueron publicados hasta finales de diciembre de 2022, disponibles en la Plataforma de periódicos de la Coordinación para el Perfeccionamiento del Personal de Educación Superior (CAPES), en la Biblioteca Científica Electrónica en Línea (SciElo.org) y en la Biblioteca Digital Brasileña de Tesis y Disertaciones (BDTD).

A partir de la revisión integradora de los trabajos incluidos en el portafolio de análisis final, el estudio buscó responder las siguientes preguntas: 1) ¿En qué medios/revistas brasileñas se publican estudios sobre los temas de ingresos y autonomía financiera de las mujeres de la agricultura familiar organizadas de manera solidaria? 2) ¿Cómo ha evolucionado a lo largo de los años el interés de la academia brasileña por el tema? 3) ¿En qué regiones del país se han concentrado los estudios y qué tipos de estudios se han desarrollado en Brasil? 4) ¿Cuáles son las principales áreas/direcciones de investigación sobre el tema en Brasil? 5) ¿La Economía Solidaria contribuye efectivamente a la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas?

El presente estudio, además de los aspectos introductorios, se estructura de la siguiente manera: en el siguiente capítulo se presenta la metodología y los datos utilizados en la investigación; el tercer capítulo reporta los resultados encontrados, así como su análisis; y, finalmente, se destacan las principales conclusiones del estudio, sus aportaciones a la literatura y sus limitaciones.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

Para lograr el objetivo del estudio se realizó una revisión integrativa de la literatura, método que permite la síntesis y análisis de resultados obtenidos en investigaciones previas sobre un tema determinado, de manera sistemática, ordenada e integral, contribuyendo a la difusión del conocimiento ya producido (Oliveira et al., 2012). El camino metodológico de este estudio se desarrolló en seis etapas.

En la primera etapa, se formuló la pregunta orientadora de la revisión integradora: ¿Cómo contribuye la economía solidaria a la autonomía financiera de las mujeres brasileñas en el contexto de la agricultura familiar? De esta pregunta pasamos a la segunda etapa: la selección de estudios.

Para obtener el conjunto de estudios más amplio posible, el primer paso fue realizar una búsqueda preliminar en las bases de datos con los siguientes descriptores, combinados de tres en tres: "income", "women/woman", "gender", "family farm", "solidarity economy" y "Brazil". En este preanálisis se decidió utilizar el término Mujer y no género, ya que entendemos que las cuestiones de género abarcan el problema de desigualdad que enfrentan las mujeres, pero que el término "género" es mucho más amplio. Además, el uso del término "Brazil" retornó un número limitado de estudios. Ya que, en algunos estudios solo se mencionaba la región o estado del país y no el país. Por lo tanto, el término "Brazil" fue excluido de la búsqueda final, sin embargo, en la selección del portafolio final, solo se consideraron estudios realizados en Brasil. En consecuencia, el grupo de palabras clave utilizadas para realizar la búsqueda se creó combinando el operador "and" entre cada tres de los siguientes términos: income, women, "family farm", "solidarity economy" y "financial autonomy". La búsqueda también fue realizada con la versión equivalente de los términos en portugués.

La búsqueda de estudios se realizó en tres bases de datos: plataforma de periódicos CAPES, SciElo.org y BDTD. La plataforma Periódicos CAPES reúne y pone a disposición de instituciones de enseñanza e investigación en Brasil contenidos producidos nacionalmente y otros firmados con editoriales internacionales, incluidas bases como Scopus, Web Of Science, Science Direct, entre otras. SciELO.org es un portal electrónico cooperativo de revistas científicas, considerada la principal biblioteca digital de América Latina, que dispone acceso electrónico a artículos completos de publicaciones periódicas de varios países latinoamericanos. La BDTD, a su vez, integra y difunde, en un único portal de búsqueda, de forma gratuita, los textos completos de tesis y disertaciones defendidas en instituciones brasileñas de enseñanza e investigación.

Inicialmente se identificaron 400 trabajos de investigación académica (Tabla 1) los cuales: (1) fueron publicados en línea hasta diciembre de 2022; (2) contiene al menos tres de los descriptores contenidos en el resumen, título o palabras clave; (3) la investigación fue desarrollada en Brasil.

**Tabla 1.** Artículos encontrados por combinación de términos y base de datos

Combinación de términos de búsqueda	CAPEs Journals	Scielo. Org	BDTD
income AND women AND "family farm"	148	4	94
"solidarity economy*" AND income AND women	12	0	51
"family farm*" AND "solidarity economy*" AND income	3	0	47
"family farm*" AND "solidarity economy*" AND women	1	0	21
"financial autonomy" AND "solidarity economy*" AND "women"	3	0	5
"financial autonomy" AND "family farm*" AND "women"	1	0	10
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>4</b>	<b>228</b>

**Fuente:** datos de la investigación

Con este portafolio inicial, primero se identificaron y excluyeron 58 artículos duplicados. A continuación, analizamos si la investigación se desarrolló en Brasil. Resultando en la exclusión de 125 estudios por que fueron desarrollados en otros países.

A continuación, se leyó el resumen de los 217 expedientes restantes. Después de la lectura del resumen, se excluyeron 188 archivos por no estar alineados con la temática de este estudio. Quedaran entonces 29 archivos, de los cuales otros 15 archivos fueron excluidos al leer el texto en su totalidad por no estar efectivamente alineados con el tema tratado en este trabajo. Así, el portafolio final estuvo compuesto por 14 estudios (cinco artículos científicos, dos tesis y siete disertaciones), que abordan la contribución de la economía solidaria a la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas.

En la tercera etapa, se recolectaron datos de los estudios seleccionados, organizados en una planilla electrónica, con el apoyo de una hoja de lectura previamente elaborada. Los datos recopilados incluyen: título, autores, palabras clave, año de publicación, tipo de estudio (artículo, tesis o disertación), revista de publicación o universidad, métodos de investigación utilizados, estado/región donde se desarrollaron los estudios, objetivo del estudio y breve informe del objeto y resultados de los estudios.

En la cuarta etapa, se inició el procedimiento de análisis de los 14 estudios seleccionados, con base en los instrumentos previamente desarrollados. Así, la información quedó organizada, agrupada e integrada en los resultados de este estudio. Con los datos integrados, los mismos fueron interpretados y analizados, constituyendo la quinta etapa. Esta etapa se logró mediante la técnica de análisis de contenido.

En la sexta y última etapa, se realizó una síntesis del conocimiento producido. El producto de esta etapa se presenta a través de la discusión textual, buscando responder la pregunta formulada en la primera etapa.

## **3. RESULTADOS Y DISCUSIONES**

### **3.1. Caracterización de los estudios**

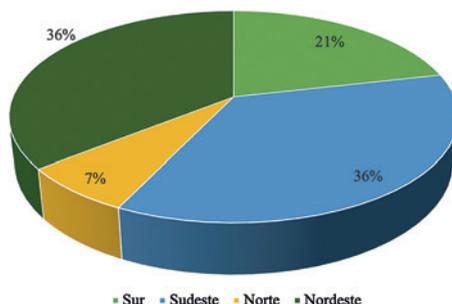
En cuanto a las metodologías de investigación utilizadas por los 14 artículos que componen el portafolio final, 11 se caracterizan como estudios teórico-empíricos y tres son estudios empíricos. A saber, todos los estudios utilizaron metodología de investigación de campo, utilizando técnicas de entrevista y observación y, cuatro utilizaron también investigación documental. Además, 11 de ellos se clasifican como estudios de caso y uno como estudio etnográfico.

En lo que respecta al tipo de estudio, cinco son artículos, dos son tesis doctorales y siete son disertaciones de maestría. Los cinco artículos fueron publicados cada uno en periódico científico distinto, así como las tesis y disertaciones, cada una de las cuales fue desarrollada en una universidad diferente.

En cuanto al número de artículos publicados a cada año, se encontraron estudios solo a partir del año 2009 en adelante, con énfasis en el año 2018 con mayor número de publicaciones, o sea tres. Por otro lado, no hay un patrón de evolución en el interés por el tema, ya que desde 2009, en cinco años (2010, 2011, 2012, 2014 y 2020), no se encontraron estudios sobre el tema. Sin embargo, queda claro, que el interés de la academia brasileña en este tema es reciente.

En respecto a la región de Brasil donde se desarrollaron los estudios, destacamos que las regiones Nordeste y Sudeste concentran cinco estudios cada una. Llama la atención que la región Centro-Oeste no está incluida en ningún estudio. Esto puede estar relacionado con que, en la región centro oeste, hay predominio del agronegocio, con presencia de medianos y grandes productores rurales y con baja diversificación en la producción (De Castro, 2014). La Figura 1 muestra la distribución de la investigación por región geográfica en Brasil. Para este análisis se utilizó la división de los territorios brasileños según el IBGE (1970).

**Figura 1.** Distribución de estudios por región (Brasil)



Fuente: datos de la investigación

Destacamos que, de los cinco estudios desarrollados en la región Sudeste, tres son del estado de Minas Gerais y dos del estado de São Paulo. En la región Nordeste, en el estado de Ceará se desarrollaron dos estudios, mientras que los estados de Bahía, Rio Grande do Norte y Paraíba tienen un estudio cada uno. En la región Norte, el único estudio encontrado fue realizado en el estado de Amazonas. Y, en la región Sur, donde se realizaron tres estudios incluidos en el portfolio final, dos son del estado de Rio Grande do Sul y uno de Paraná. Según el Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas (IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2016), las regiones Nordeste y Sudeste también son las que concentran el mayor número de emprendimientos solidarios, respectivamente, 40,8% y 16,4%.

También, se recogieron las palabras clave encontradas en los estudios, además de las utilizadas para identificar y seleccionar los estudios. A partir de ahí, se construyó la nube de palabras que se presenta en la Figura 2.

**Figura 2.** Nube de palabras clave



Fuente: datos de la investigación

De la nube de palabras clave levantadas en los trabajos analizados, es posible deducir que las investigaciones sobre la cuestión de los ingresos de las mujeres agricultoras familiares en Brasil, desde el contexto de la economía solidaria, están interrelacionadas con cuestiones de género, empoderamiento, transformaciones sociales y agroecología, entre otros. Esto resalta los intereses interconectados con el tema de este estudio.

## **3.2. La economía solidaria y la autonomía financiera de las mujeres agricultoras**

El análisis final de esta revisión integradora se realizó a partir de los 14 estudios seleccionados con base en los criterios ya mencionados en la metodología. La Tabla 2 presenta esos estudios.

**Tabla 2.** Estudios incluidos en la Revisión Integrativa

Autores	Titulo	Año
ALMEIDA, C. D; OLIVEIRA, S. B.; HOEPNER, C.	O impacto da economia solidária no perfil de mulheres assentadas na região fronteiriça	2019
BRITO, T. P.; PEREIRA, S. B.; LIMA, E. M.; SANTOS, G.; OLIVEIRA, P. H.; PEREIRA, V.G.; ANDRADE, V. M.; BATTISTON, K. M.; PEREIRA, M.S.	Extensão universitária: uma análise da construção de um projeto de extensão com as mulheres rurais do bairro Peroba de Itajubá - MG	2018
DUBOIS, L.	The impact of solidarity economy on poverty: The case of public centres of solidarity economy in Bahia, Brazil	2021
NASCIMENTO, D.; SILVEIRA, J. P.; CRUZ, F. T.	O trabalho de mulheres assentadas da reforma agrária no contexto de uma agroindústria familiar	2022
SILVA, R. A.; OLIVERIA, V. M.; CORREIA, S. É. N.	Impactos da participação de mulheres em iniciativas de economia solidária no Cariri Paraibano	2018
ARAÚJO, A. L.	Economia Solidária e a Autonomia Feminina na Associação de Agricultores Familiares das Colônias Iapó, Santa Clara e Vizinhança	2017
BARBOSA, A. A. N.	Mulheres na Agricultura Familiar do Semiárido Norte Mineiro: divisão social do trabalho e gênero n o projeto Jaíba	2013
CHERFEM, C. O.	Mulheres marceneiras e autogestão na economia solidária: aspectos transformadores e obstáculos a serem transpostos na incubação em assentamento rural	2009
OLIVEIRA, R. A.	Mulheres da Chapada do Araripe – Agroecologia e Empoderamento	2018
JUNQUEIRA, I. B.	A análise do processo de organização do grupo "Direto da Roça": estudo de caso em uma organização socioproductiva no município de Itajubá-MG	2015
MENDONÇA, G. M.	Protagonismo feminino na Organização de Controle Social (OCS) do assentamento Milton Santos na região de Americana/SP	2019
MOMO, D. C.	Economia solidária e relações de gênero na agricultura familiar: o caso do grupo produtivo "Mulheres decididas a vencer"	2013
TEIXEIRA, G. C.	As mulheres da Pracaçu: um olhar sobre gênero e Economia Solidária em Baixa das Carnaúbas, Caucaia – CE	2016
VARGAS, R. M. B.	As feiras de produtos regionais: uma transformação do Habitus na mulher agricultora familiar	2015

Fuente: datos de la investigación

Las profundas desigualdades en las zonas rurales nos animan a preguntarnos si la economía solidaria es eficaz o no para provocar cambios en la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas. Destacamos que, el análisis se centró en la cuestión de los ingresos y la autonomía financiera. Por lo tanto, varios otros importantes hallazgos no se presentarán ni discutirán aquí por razones de delimitación del estudio.

Almeida et al. (2019) desarrollaron un estudio que consistió en analizar la economía solidaria en la región fronteriza del estado de Rio Grande do Sul, destacando la inclusión de mujeres en emprendimientos solidarios. El debate giró en torno a la generación de trabajo e ingresos para las mujeres, agricultoras familiares asentadas, en una región con fuerte presencia de agronegocios depredadores.

Los mismos autores concluyeron que la economía solidaria es una posibilidad concreta para generar trabajo e ingresos. Sin embargo, cuestionaron si la economía solidaria brinda la estabilidad necesaria para que las mujeres permanezcan dentro de los emprendimientos solidarios y eviten la evasión y regresen a la búsqueda de mejores condiciones laborales dentro del competitivo mercado capitalista (Almeida et al., 2019).

En su estudio Brito et al. (2018) relatan los caminos recorridos por el "*Núcleo Travessia*" en la ejecución del proyecto de extensión "*Economia Solidária na Peroba*" (Itajubá, Minas Gerais), en el contexto de generación de ingresos y emancipación social de las mujeres rurales. El estudio reveló el potencial de transformación de la economía solidaria. El desarrollo del proyecto reportado en el estudio, brindó una experiencia de economía solidaria que resultó en la obtención de ingresos y la mejora de la autoestima de las participantes. El estudio también planteó una reflexión sobre las demandas de las mujeres rurales y la invisibilidad del trabajo femenino en el entorno. Complementario, según Brito et al. (2018), el impacto social se da en la medida que sus demandas son satisfechas, aunque sea parcialmente, y en la medida que ven que los resultados de su trabajo se materializan, son reconocidos y valorados por la comunidad.

El estudio desarrollado por Dubois (2021), analizó el impacto de las políticas de economía solidaria en la pobreza, analizando la política de los Centros Públicos de Economía Solidaria (CESOL) en el estado de Bahía. La investigación se centra en el impacto de los CESOL en las tres dimensiones de la pobreza: pobreza como falta de ingresos, pobreza como exclusión y pobreza como desequilibrio de poder. La cuestión de género fue abordada dentro de la tercera dimensión. Entre otros resultados presentados por el estudio, la autora destacó que las mujeres se empoderaron especialmente por su participación en emprendimientos de economía solidaria y CESOL.

El estudio antes mencionado, describe que las mujeres participantes manifiestan que trabajar en un grupo de economía solidaria fue la primera vez que tuvieron una ocupación fuera de la familia y pudieron tomar decisiones autónomas, obteniendo un

ingreso independiente de su marido. Además, la autora también destaca que las participantes informaron sentirse más respetadas en su comunidad y ser consultadas para decisiones importantes. Sin embargo, la autora reconoce que los roles tradicionales de género siguen presentes en la muestra investigada, así como en la sociedad (Dubois, 2021).

La investigación de Nascimento et al. (2022), a su vez, examinó la dinámica laboral de las mujeres asentadas bajo la reforma agraria en el ámbito de una agroindustria familiar y en el ámbito doméstico (Nova Santa Rita, Rio Grande do Sul). El estudio constató que los ingresos generados por el trabajo colectivo en la agroindustria contribuyen a la autonomía financiera de las mujeres. Además, el trabajo demuestra que los cambios percibidos van más allá de los ingresos, generando valorización y potenciando la emancipación individual y colectiva de estas mujeres. Sin embargo, los autores destacan que, aunque los cambios han sido evidentes, las mujeres involucradas en la investigación están lejos de tener una igualdad plena en las relaciones de género en el campo.

En su trabajo, Silva et al. (2018), buscaron identificar las posibilidades, desafíos y transformaciones sociales en el proceso de emancipación femenina en emprendimientos solidarios atendidos por el proyecto Mujeres Rurales: Autonomía y Empoderamiento en Cariri Paraibano. Los autores afirman que las mujeres participantes en el estudio lograron su emancipación, refiriéndose a la independencia en sus contextos sociales, financieros y familiares.

Esto, según Silva et al. (2018), se debe a su inclusión en el mercado laboral, la generación de ingresos que les garantiza visibilidad, el desacoplamiento de la imagen de las mujeres del trabajo de sus maridos y la autonomía económica para adquirir objetos personales y contribuir al ingreso familiar y sociocultural. El estudio también relató que aumentar o restaurar la autoestima era uno de los principales factores de transformación social a través de la participación en emprendimientos solidarios. Sin embargo, el estudio también destacó la fuerte presencia de valores sexistas y patriarcales en la región estudiada.

En su tesis doctoral, Araújo (2017) investigó el papel de una asociación en la construcción de la autonomía financiera femenina, a través del "Proyecto Cocina Comunitaria", donde se fabrican productos elaborados y de panadería (Ponta Grossa, Paraná). En cuanto a los ingresos, la autora informa que la participación en la asociación brindó a las mujeres autonomía financiera. En este contexto, las asociadas informaron que con la venta de productos procesados y panificados comenzaron a contribuir al presupuesto familiar, compraron productos y servicios y, que ya no dependen 100% de sus maridos en temas económicos. Además, el autor destaca que, según las propias participantes, uno de los principales motivos para permanecer en la asociación es la cuestión de los ingresos.

Sin embargo, el estudio mencionado reporta la presencia de desigualdades de género en la vida de las participantes, ya sea por la excesiva cantidad de trabajo y las responsabilidades que recaen sobre las mujeres, o por la inseguridad que sienten los maridos por la participación de sus esposas en la asociación.

Barbosa (2013) en su investigación abordó la situación de vida y trabajo de las mujeres en la agricultura familiar en la región semiárida del norte de Minas Gerais, analizando cuestiones de trabajo e ingresos de las mujeres en la agricultura familiar, a partir del "Proyecto Jaíba". Entre los diversos aportes evidenciados por las mujeres participantes del proyecto y de la asociación, se destaca el estímulo a producir y, por tanto, a vender y generar ingresos para la familia.

El estudio demostró que un aumento de los ingresos familiares conduce a un aumento de la calidad de vida y a una disminución del éxodo rural. Sin embargo, el estudio también demostró que en el valor social atribuido al trabajo de las mujeres en el "Proyecto Jaíba", se reproducen desigualdades de género, haciendo inviable una mejor distribución de las tareas domésticas entre los miembros de la familia y reforzando el paradigma de la "naturalización" de la división sexual del trabajo.

Cherfem (2009) investigó el proceso de incubación de un taller colectivo de carpintería autogestionado, en el asentamiento Pirituba II, en la zona rural de Itapeva, São Paulo. La carpintería pasó a manos de un grupo de cuatro mujeres agricultoras. El estudio reveló innumerables aprendizajes adquiridos y procesos educativos construidos por las mujeres en el trabajo autogestionado. Señaló aun varios elementos transformadores identificados dentro de la carpintería. Sin embargo, específicamente en lo que respecta a generación de ingresos y viabilidad económica para las relaciones de género, señaló lo siguiente:

*"1) Generación de ingresos que resultan en logros y autonomía en cuanto mujeres; 2) Reconocimiento del trabajo realizado, por ellas mismas y por otras personas y, con base en los muebles que elaboraron para sus hogares; 3) Los ingresos que obtienen ayudan a sostener la casa y mantener la granja y la vida en el asentamiento; 4) Aumento de la autoestima y la confianza en una misma; 5) El significado de la carpintería para las mujeres va más allá de generar ingresos."* (Cherfem, 2009, p. 138 - nuestra traducción).

Por otro lado, según Cherfem (2009), las carpinteras señalaron la necesidad de mayor información sobre financiación. La autora también destaca que, incluso con trabajos de carpintería y contribuyendo al ingreso familiar, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas domésticas. Además, estas mujeres informaron que el machismo impide una mayor participación en organizaciones colectivas.

Mientras tanto, el estudio realizado por Oliveira (2018) reflexionó sobre si las trabajadoras rurales de la *Associação Cristã de Base* (ACB), de Chapada do Araripe (Cea-

rá), pueden y reconocen su empoderamiento a través de la práctica de actividades agroecológicas. El estudio destacó la importancia de participar en la asociación y en ferias para generar ingresos para las mujeres feriantes. Muchas de las entrevistadas en el estudio afirmaron que el principal ingreso familiar lo obtienen de la feria. La autora destacó que el empoderamiento de estas mujeres está más ligado a su autonomía económica. Es decir, reconocen y valoran su independencia financiera, pero algunas van más allá, se empoderan a nivel político, social y psicológico.

Sin embargo, las trabajadoras agrícolas entrevistadas a lo largo del estudio declararon que el hecho de no tener que salir de casa todos los días para trabajar es un motivador para su participación en las ferias. Esto les permite tener ingresos propios y seguir desempeñando sus tareas domésticas y de cuidado familiar (Oliveira, 2018).

Junqueira (2015) analizó el proceso de organización de un emprendimiento informal de mujeres en el municipio de Itajubá (Minas Gerais). Se encontró que la tienda mantenida por el grupo proporciona a las agricultoras familiares los medios para obtener trabajo e ingresos mejores que las oportunidades que tenían antes de la organización del grupo. Además de las oportunidades de trabajo e ingresos, esta actividad fue destacada por las agricultoras como un factor para mejorar la autonomía, la independencia, la autoestima, la sociabilidad y la visibilidad y reconocimiento del trabajo femenino. Adicionalmente, el autor destaca que los ingresos generados en el contexto de las tiendas demuestran que el trabajo colectivo es más viable económicamente para las agricultoras entrevistadas que el trabajo individual.

La investigación también reveló que, la mayoría de las mujeres que participan en el grupo estudiado, cuentan con el apoyo de sus parejas y familiares, pero no de todos. Destacando que, en algunos casos, el enfrentamiento fue necesario para participar en el emprendimiento (Junqueira, 2015).

Por nuestra parte, destacamos que, del análisis del estudio, nos dimos cuenta de que algunas de las mujeres entienden el mero permiso para hacerlo como un apoyo. El estudio expuso, al igual que los otros estudios aquí analizados, que la conducta de responsabilizarse del hogar y del cuidado del grupo familiar aún está presente en las mujeres agricultoras.

Mendonça (2019) discutió en qué medida el apoyo de una Organización de Control Social (OCS), compuesta en su mayoría por mujeres que trabajan en la producción y venta de alimentos orgánicos en la modalidad de circuito corto, a través de una cooperativa gestionada democráticamente, en el asentamiento Milton Santos (Americana, São Paulo), favorece la equidad de género y el protagonismo femenino de las trabajadoras rurales asentadas. La acción se desarrolló en dos frentes, a través del abastecimiento directo de canastas alimentarias a grupos de consumo solidario y también a través de la participación en ferias. El estudio mostró que las mujeres participantes ganaron un protagonismo financiero como productoras, con mayor autonomía gracias a los ingresos obtenidos y al reconocimiento de su actividad produc-

tiva fuera del ámbito doméstico. Además, el estudio reveló que la participación en la cooperativa garantiza ingresos más allá de las políticas públicas.

El estudio también demostró la relevancia del trabajo colectivo para la autonomía femenina, ya sea individual o colectiva. La comercialización asociada a la OCS y a la cooperativa contribuye a la ruptura del patriarcado, ofreciendo más autonomía, ingresos y un espacio democrático de diálogo para las mujeres. Sin embargo, el estudio también señala la sobrecarga de mano de obra femenina, que actúa tanto en el ámbito doméstico como en el público. Un factor que llama la atención en este estudio es el reporte de que las mujeres casadas son más respetadas por los hombres en su círculo social que las solteras y/o viudas. Las propias entrevistadas destacan la fuerte presencia del sexismo: "en las zonas rurales hay más de esta división sexual, el machismo es más pronunciado" (Mendonça, 2019, p. 92 – nuestra traducción).

La investigación de Momo (2013) buscó comprender las relaciones de género, en el ámbito de la agricultura familiar, a partir de la inclusión de mujeres en emprendimientos de economía solidaria en un asentamiento de reforma agraria. El estudio destacó que la participación de las mujeres en un grupo productivo de economía solidaria impactó sus vidas, brindándoles la oportunidad de participar en la composición del ingreso familiar, contribuyendo al bienestar de toda la familia. Por otro lado, la autora señala que la actividad en empresas de economía solidaria proporciona un desempeño económico frágil e irregular. Sin embargo, los avances sociopolíticos son significativos y han contribuido a la emancipación de las mujeres en términos de calidad de vida, así como en la seguridad alimentaria y nutricional de las familias.

Los resultados del estudio demuestran "que la autonomía financiera permitió la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones dentro y fuera de la familia" (Momo, 2013, p. 74). Sin embargo, Momo (2013) reconoce la presencia de relaciones de poder y desigualdad de género presentes en el grupo investigado. Pero, muestra que la ocupación de espacios públicos por las mujeres investigadas, trajo relaciones más igualitarias al interior de las familias y en las decisiones de interés para el asentamiento.

Teixeira (2016) abordó en su estudio la experiencia del asociativismo, en el ámbito de la economía solidaria, a través de un grupo de mujeres de un proyecto en zona rural, en el distrito de Guararu, en Caucaia (Ceará). La participación en la asociación brinda a estas mujeres oportunidades para generar ingresos y ampliar su espacio de vida fuera del entorno familiar. El proyecto contribuye a la generación de ingresos; sin embargo, las ganancias financieras son limitadas y la dependencia de programas y políticas públicas se destaca como una barrera a superar, ya que el pago de dichos programas a menudo se retrasa. La autora aún señala que, los proyectos de economía solidaria a través de la generación de ingresos también contribuyen a la emancipación social y política de las agricultoras. Ya que la igualdad de género choca con el

carácter multidimensional de la pobreza, que afecta de manera muy específica a las mujeres.

De esta manera, el proyecto contribuye a fortalecer a estas mujeres que, en el medio del contexto patriarcal de las zonas rurales, comúnmente son invisibilizadas. Por otro lado, se observó que las mujeres que participan en el proyecto no parecen cuestionar la lógica patriarcal de responsabilizar únicamente a las madres de la crianza de los hijos (Teixeira, 2016).

En su estudio, Vargas (2015) investigó a las agricultoras participantes en el proyecto de feria regional de productos (Manaus, Amazonas), analizando los determinantes socioculturales, económicos y ambientales, con miras a los conocimientos, habitus y ethos que estas mujeres poseen sobre el espacio y tiempo. La investigación reveló que, la participación de las mujeres en estas ferias trae beneficios económicos y sociales y elimina intermediarios, brindando oportunidades de venta directa al consumidor final. Las participantes de la investigación informaron que lo más importante para ellas es el "aumento de ingresos", la oportunidad de salir de casa y pasar tiempo con otras personas.

Ante esto, Vargas (2015, p. 64) afirma que "la participación de las mujeres en los espacios públicos refuerza su autoestima y seguridad financiera, legitimándose como trabajadoras y dueñas de su destino". La participación en ferias provocó cambios en el papel de la mujer en las relaciones con la familia y la sociedad. Sin embargo, la división sexual del trabajo sigue presente, con fuerte presencia del sistema patriarcal. Sumado a esto, el trabajo de las mujeres, ya sea doméstico o productivo, es considerado como ayuda, incluso en situaciones en las que su trabajo involucra tareas equivalentes o iguales a las de los hombres (Vargas, 2015).

Analizando los hallados en la revisión de los estudios del portfolio, es posible afirmar que la economía solidaria contribuye decisivamente a la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas. Sin embargo, es imperativo que resaltemos algunas percepciones sobre el tema abordado.

En primer lugar, queda claro que los beneficios de participar en emprendimientos de economía solidaria superan la cuestión financiera, ya que todos los estudios destacaron ganancias sociales, culturales y políticas, como la mejora de la calidad de vida de las mujeres y sus familias, la mejora de la autoestima, el reconocimiento de su trabajo, participación en la toma de decisiones en la comunidad y familia, entre otros.

Por otro lado, todos los estudios analizados reportan cambios en el papel de la mujer en sus relaciones sociales y familiares. Pero, los mismos estudios reconocen que si bien las mujeres participan de los ingresos familiares y ocupan espacios públicos, siguen siendo, y se sienten, responsables de las tareas domésticas. Asumiendo, así, una jornada laboral mucho más larga que la de los hombres, y teniendo su trabajo e ingresos considerados como "ayuda".

Se observó que algunos emprendimientos solidarios, así como sus integrantes, terminan volviéndose dependientes de políticas públicas y/o proyectos de instituciones públicas, como universidades e incubadoras de economía solidaria, entre otras. Nuestro análisis es que esto se debe a que, en Brasil, tanto la agricultura familiar como la economía solidaria empezaron a ser reconocidas por el Estado brasileño solo a partir de 2002, con la toma de posesión de un gobierno de izquierda. Sin embargo, estas políticas públicas, al ser políticas de Gobierno y no de Estado, quedaron de lado cuando la extrema derecha tomó el poder, en el periodo 2019-2022. A esto se suma el desprecio del dicho gobierno por las cuestiones de género y derechos humanos.

Con base en esto, entendemos que la economía solidaria puede ser una alternativa para superar los obstáculos que derivan de las desigualdades presentes en el contexto brasileño. Cherfem (2009, p. 162) señala:

*"La economía solidaria no pretende ser una "mera respuesta a las incapacidades del capitalismo", sino que, en términos ideales, espera ser una alternativa superior al capitalismo, principalmente porque, al presentar otra propuesta organizativa, rompe con sus valores, buscando, a la generación de ingresos no sólo para la acumulación de trabajadores, sino como una relación más allá del dinero y el poder, una relación en la que la generación de ingresos es fundamental para la supervivencia, pero en la que la forma de organización para lograr estos ingresos sea de solidaridad, de autonomía, y que se basa en una pedagogía dialógica para superar las exclusiones" (nuestra traducción).*

O sea, la economía solidaria, no es algo complementario, algo para quienes no tienen oportunidades. La economía solidaria es la opción, con miras a una nueva forma de producir y vender, que rompa con todas y cada una de las formas de desigualdad.

## 4. CONCLUSIÓN

Con base en los estudios analizados, concluimos que la economía solidaria, a través de la generación de trabajo e ingresos, contribuye claramente a la autonomía financiera de las agricultoras familiares brasileñas. En consecuencia, también contribuye a la emancipación política y social de estas mujeres, constituyendo un medio para combatir las desigualdades de género.

Por otro lado, también concluimos que, si bien los cambios en las relaciones de género son notables, todavía queda un largo camino por recorrer para que la igualdad de género se produzca, especialmente en las zonas rurales. Los desafíos son grandes y hay muchos.

Considerando esto, creemos que la economía solidaria puede ser protagonista de las transformaciones en las relaciones de género aún tan desiguales. Para ello, consi-

deramos que, en Brasil, son necesarias políticas públicas efectivas para promover y fortalecer la economía solidaria y la agricultura familiar a nivel federal, estatal y municipal. Sin embargo, para ser efectivas, estas deben ser políticas de Estado y no de Gobierno y que busquen la autonomía del emprendimiento y del trabajador. Además, es crucial que el Estado brasileño base sus acciones definitivamente en los derechos humanos, combatiendo todas y cada una de las desigualdades.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, C. D.; OLIVEIRA, S. B.; HOEPNER, C. (2019). O impacto da economia solidária no perfil de mulheres assentadas na região fronteiriça. *Revista Cadernos de Campo*, 26, 173-186.

ARAÚJO, A. L. (2017). *Economia Solidária e a Autonomia Feminina na Associação de Agricultores Familiares das Colônias Iapó, Santa Clara e Vizinhança*. 205 f. Tese (Doutorado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção, Ponta Grossa, PR, Brasil.

ARAÚJO, A. L. DE, RODRIGUES, B. A., TELLES, L. B., VAZ, M. C. S., BITTENCOURT, J. V. M. (2018). Agricultura Familiar e Gênero: o benefício da Economia Solidária na fabricação de produtos processados nas cozinhas comunitárias. *Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão*, 3(3), 100-1-100-20.

BARBOSA, A. A. N. (2013). *Mulheres na agricultura familiar no semiárido norte-mineiro: divisão social do trabalho e gênero no projeto Jaíba*. 2013. 223 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural, Porto Alegre, RS, Brasil.

BERBEL, V., LEOPOLDINO, C. (2022). *Tratado dos Direitos das Mulheres* (Treatise of women's right). 2ed. Curitiba: Juruá. 1240p.

BRITO, T. P., PEREIRA, S. B., LIMA, E. M., SANTOS, G., OLIVEIRA, P. H., PEREIRA, V.G., ANDRADE, V. M., BATTISTON, K. M., PEREIRA, M.S. (2018). Extensão universitária: uma análise da construção de um projeto de extensão com as mulheres rurais do bairro Peroba de Itajubá - MG. *Revista Conexão UEPG*, 14(2). DOI: <https://doi.org/10.5212/Rev.Conexao.v14.i2.0006>

CHERFEM, C. O. (2009). *Mulheres marceneiras e autogestão na economia solidária: aspectos transformadores e obstáculos a serem transpostos na incubação em assentamento rural*. 235 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Educação, São Carlos, SP, Brasil.

DE CASTRO, C. N. (2014). *A agropecuária na região Centro-Oeste: Limitações ao desenvolvimento e desafios futuros* (Texto para Discussão No. 1923). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

DEERE, C. D., LEÓN, M. (2002). *O empoderamento da mulher*. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS.

DUBOIS, L. (2021). The impact of solidarity economy on poverty: The case of public centres of solidarity economy in Bahia, Brazil. *World Development Perspectives*, 23, 100343. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2021.100343>

FÓRUM BRASILEIRO DE ECONOMIA SOLIDÁRIA (FBES). (2003). *Carta de princípios da Economia Solidária*. III Plenária Nacional da Economia Solidária. Available online: [http://www.fb.es.org.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=63&Itemid=60](http://www.fb.es.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=63&Itemid=60) (accessed on 20 July 2022).

FERNANDES, E. T. B. S., FERREIRA, S. L., FERREIRA, C. S. B., CARDOSO, V. B. (2021). Living conditions of quilombo women and the achievement of reproductive autonomy. *Escola Anna Nery*, 25(2), 1-9.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (FAO). (2014). *The State of Food and Agriculture: Innovation in family farming*. FAO, Rome, 2014. Available online: <https://www.fao.org/3/i4040e/i4040e.pdf> (accessed on 20 July 2022).

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS (FAO). (2012). *Desenvolvimento Rural Sustentável: Uma visão territorial*. *Caderno de Formação*. FAO, Angola.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2017). *Censo Agropecuário de 2017*. Available online: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/agricultura-e-pecuaria/21814-2017-censo-agropecuario.html> (accessed on 28 April 2023).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Divisão Territorial Brasileira. 1970*. Available online: <https://www.ibge.gov.br/geociencias/organizacao-do-territorio/estrutura-territorial/23701-divisao-territorial-brasileira.html?=&t=downloads> (accessed on 06 June 2022).

INTERCONTINENTAL NETWORK FOR THE PROMOTION OF SOCIAL SOLIDARITY ECONOMY (RIPESS). (2008). *Charter of RIPESS*. Available online: [http://www.ripest.org/wp-content/uploads/2017/08/RIPESS\\_charter\\_EN.pdf](http://www.ripest.org/wp-content/uploads/2017/08/RIPESS_charter_EN.pdf) (accessed on 20 July 2022).

JUNQUEIRA, I. B. (2015). *A análise do processo de organização do grupo "Direto da Roça": estudo de caso em uma organização socioproductiva no município de Itajubá-MG*. 110f. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Engenharia de Produção e Gestão,

Universidade Federal de Itajubá, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento, Tecnologias E Sociedade, Itajubá, MG, Brasil.

MARTINS, D., ALVES, I. C., SANTOS, I. C. DOS, SILVA, M. M. DA, MEDEIROS, N. DE S. S., NESPOLO, N. (2018). *Mulheres da economia solidária no Brasil: estratégias para autonomia econômica e dignidade*. Unisol Brasil. Available online: <http://portal.unisolbrasil.org.br/mulheres-da-economia-solidaria-no-brasil-estrategias-para-autonomia-economica-e-dignidade/> (accessed on 20 July 2022).

MENDONÇA, G. M. (2019). *Protagonismo feminino na Organização de Controle Social (OCS) do assentamento Milton Santos na região de Americana*, SP. 115 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz". Centro de Energia Nuclear na Agricultura, Piracicaba, SP, Brasil.

MOMO, D. C. (2013). *Economia solidária e relações de gênero na agricultura familiar: o caso do grupo produtivo "Mulheres decididas a vencer"*. 102f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-Graduação em Administração, Natal, RN, Brasil.

NASCIMENTO, D., SILVEIRA, J. P., CRUZ, F. T. (2022). O trabalho de mulheres assentadas da reforma agrária no contexto de uma agroindústria familiar. *Retratos de Assentamentos*, 25(2), 185-208. DOI: <https://doi.org/10.25059/2527-2594/retratosdeassentamentos/2022.v25i2.514>

OLIVEIRA, A. M. DE M., LOPES, M. E. L., EVANGELISTA, C. B., OLIVEIRA, A. E. C. DE, GOUVÉIA, E. M. L., DUARTE, M. C. S. (2012). Representações Sociais e Envelhecimento: Uma Revisão Integrativa de Literatura. *Revista Brasileira De Ciências Da Saúde*, 16(3), 427-434.

OLIVEIRA, R. A. (2018). *Mulheres da Chapada do Araripe – Agroecologia e Empoderamento*. 68f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Seropédica, RJ, Brasil.

PAULILO, M. (2004). Trabalho familiar: uma categoria esquecida de análise. *Revista Estudos Feministas*, 12(1), 229-252.

SCHNEIDER, C. O., GODOY, C. M. T., WEDIG, J. C., VARGAS, T. DE O. (2020). Mulheres rurais e o protagonismo no desenvolvimento rural: um estudo no município de Vitorino, Paraná. *Interações*, 21(2), 245-258. <http://dx.doi.org/10.20435/inter.v21i2.2560>

SILVA, R. A. DA, OLIVEIRA, V. M. DE, CORREIA, S. ÉRICA N. (2018). Impactos da participação de mulheres em iniciativas de economia solidária no Cariri Paraibano. *RACE - Revista De Administração, Contabilidade e Economia*, 17(3), 851-866. <https://doi.org/10.18593/race.v17i3.16527>

TEIXEIRA, G. C. (2016). *As mulheres da Pracaçu: um olhar sobre gênero e Economia Solidária em Baixa das Carnaúbas, Caucaia – CE*. 90 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Fortaleza, CE, Brasil.

UNITED NATIONS. (2015). *Sustainable Development Goals*. Available online: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> (accessed on 20 July 2022).

VARGAS, R. M. B. (2015). *As feiras de produtos regionais: uma transformação do Habitus na mulher agricultora familiar*. 160 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Amazonas, Programa de Pós-Graduação em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia, Manaus, AM, Brasil.

WE EFFECT AMÉRICA LATINA. (2021). *Ellas alimentan al mundo: tierra para las que la trabajan*. We Effect/LatFem, 2021. Available online: <https://latfem.org/ellas-alimentan-al-mundo/ellas-alimentan-al-mundo.pdf> (accessed on 20 July 2022).

# **CAPÍTULO 5. ESPAÑA**

## **PRESUMIR SIN SUFRIR. MUJERES QUE EMPRENDEN JUNTAS PARA QUE OTRO ÉXITO SEA POSIBLE**

**Alicia Rius Buitrago**  
**Rocío Nogales Muriel**  
**Ana Lorenzo Vila**  
**Sandra Salsón Martín**

### **1. INTRODUCCIÓN**

#### **1.1. Situación de la ES en España**

Emprender en España ha sido un hecho frecuente desde la crisis del 2007, motivado al inicio por la falta de empleo por cuenta ajena, más que por deseos genuinos de las personas emprendedoras (Tahull, 2019). Esta realidad emprendedora está asociada, en el imaginario colectivo, a la idea de ser una persona joven, con talento y ambición, que da con la clave para enriquecerse. En nuestro Estado, sin embargo, la realidad de éxito social tiene como base más la clase social a la que uno pertenece y menos las competencias o el mérito que la persona posea (Gil-Hernández, 2020; Esping-Anderesen y Cimentada, 2020). Otra idea asociada al hecho emprendedor es que sumerge a quien emprende, de lleno, en el mercado capitalista al tiempo que impone sus formas de hacer (competitividad, rapidez, disponibilidad). Frente a esto, la Economía Social (ES) lleva más de un siglo proponiendo otros modelos de hacer empresa y haciéndolo-

los valer a través de distintos proyectos de asesoramiento y acompañamiento, como el caso de Juntas Emprendemos, que ocupará este capítulo. Ese otro modo de hacer propio de la ES, tiene unas claves distintas a las del imaginario individualista que se señalaba anteriormente. Está construido por personas (en su mayoría mujeres) que suman sus fortalezas para llevar a la práctica (y, a veces, al éxito) diversos proyectos emprendedores. Además de todo lo anteriormente dicho, en el caso concreto de Juntas Emprendemos, se suma el enfoque de género que permite anticipar y ofrecer claves para superar algunas dificultades específicas que afectan a las mujeres a la hora de emprender. Según el Observatorio del Emprendimiento de España (2023), en 2020 la obtención de ingresos fue la motivación principal para emprender, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, entre los hombres que emprendían existía una clara motivación adicional hacia la obtención de rentas elevadas mientras que las mujeres se inclinaban más por el deseo de marcar una diferencia en el mundo. Esta motivación diferencial entre mujeres y hombres muestra una vez más cómo es necesario el abordaje con perspectiva de género, sobre cualquier realidad material a la que se atiende en las distintas esferas (económica, sanitaria, etc.).

Antes de adentrarnos en el proyecto concreto, realizaremos un recorrido por la situación actual de la ES y, dentro de la misma, por la situación de las mujeres en el empleo. Posteriormente analizaremos la respuesta que el proyecto Juntas Emprendemos ofrece al emprendimiento femenino, para terminar con las conclusiones extraídas de sus diez años de recorrido.

Para adentrarnos en la ES es necesario empezar por aclarar que existen conceptos vecinos como Economía Social y Solidaria (ESS) que tienen matices diferenciales entre ellos<sup>6</sup>. Comenzaremos por la ES, que es el gran marco que da cabida a otros términos, para destacar su creciente reconocimiento institucional. En particular, los últimos dos años la ONU, la OIT, la OCDE, el Foro Económico Mundial o la Unión por el Mediterráneo han aprobado distintas resoluciones, documentos o recomendaciones en los que se reconoce el importante papel sobre el tejido productivo y económico de las empresas insertas en este marco. En la Unión Europea la última década está marcada por grandes logros que culminan en la aprobación por la Comisión Europea del Plan de Acción para la Economía Social, en diciembre de 2021.

En España, en mayo de 2022, se produce la aprobación del Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) dedicado a la ES y

---

6. La Economía Social y Solidaria (ESS) tiene la triple dimensión teórica, práctica y política. La teórica se enfoca en construir paradigmas económicos distintos al neoliberal y mercantilista basados en los axiomas de la acumulación, la competitividad y la explotación, todo ello en diálogo constante con corrientes teóricas críticas, como la economía feminista, los comunes, el decrecimiento, etc. La dimensión práctica pone el foco en las experiencias, así como los saberes generados a partir de ellas y los procesos de emancipación social que incluyen, con el fin de conectarlas y adaptarlas a nuevos contextos y territorios. La dimensión política de la ESS incide en la necesidad de transformación social y la redefinición de los equilibrios de poder existentes que son los que perpetúan la imposibilidad de transformaciones justas y sustentables.

cuidados, dotado con 800 millones de euros. En abril de 2023 se aprueba la nueva estrategia española de ES para el periodo 2023-2027, en Consejo de Ministros. Además, en 2023 se crea, por primera vez, una nueva Secretaría de Estado de Economía Social en el seno del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Según algunos de los documentos referidos, la ES la constituyen actualmente en España un total de 47.511 empresas<sup>7</sup> y 37.183 entidades sin fines de lucro y fundaciones. Todas ellas emplean de forma directa a 1,35 millones de personas. Lo que supone el 6,75% del empleo total, el 8% de las personas asalariadas y el 9,91% de las personas asalariadas del sector privado. Su cifra de negocio equivale al 8,47% del PIB (CIRIEC, 2022).

Esta economía está alineada con los derechos humanos y con el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial al ODS 8 sobre la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas, y el ODS 5 sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer (PERTE de Economía Social y Cuidados, pp. 4).

## **1.2. El papel de las mujeres en el emprendimiento y en la ESS**

Desafortunadamente, aún son pocos los estudios experimentales sobre las mujeres dentro de la ES (Rius, 2016; Di Masso et al., 2021) y esta es una carencia que resultaría apropiado resolver<sup>8</sup>. En lo referente a las mujeres insertas en este marco económico/empresarial, el peso relativo de las trabajadoras con una relación estable es superior en la ES que en la economía mercantil. En concreto, dentro de las cooperativas, más del 51% de personas socias cooperativistas de trabajo asociado en España son mujeres según la Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado (COCETA). En 2022, en este mismo sector, fueron más las mujeres emprendedoras que los hombres, ya que el 58% de nuevas cooperativas de trabajo las constituyeron mujeres.

A grandes rasgos, como señala el PERTE de ES y cuidados, los niveles salariales son más igualitarios, la brecha salarial de género es menor, existe mayor diversidad en la dirección (más mujeres en órganos de responsabilidad), con una mayor incorporación de mujeres y personas con discapacidad y mayores posibilidades de conciliar mejor la vida familiar y laboral.

A pesar de las buenas cifras, las desigualdades que perduran en este tejido empresarial tales como la segregación horizontal, marcada por perfiles determinados, o

---

7. Estos datos son aproximados ya que este tejido empresarial engloba múltiples fórmulas jurídicas como asociaciones, cofradías, cooperativas, sociedades laborales o empresas de inserción, lo cual dificulta llegar a un número exacto de entidades que la componen.

8. Desde la auditoría social realizada a entidades de la ESS del Estado se muestran, no obstante, datos referentes al nivel de igualdad dentro de las mismas: <https://reas.red/ca/auditoria-social-2023/>

segregación vertical, ya que los órganos de gobierno aún no son paritarios<sup>9</sup> (Martínez León et al., 2011) deben ser analizadas "más allá de la caracterización aporosa de la ES como un sector feminizado" (Di Masso et al., 2021).

Para hablar de las mujeres en la ES resulta necesario contextualizar en la incorporación masiva de las mujeres al empleo formal durante la década de los 80. Acompañado de cambios legislativos imprescindibles para el avance en igualdad<sup>10</sup> a partir de 1984 se produjo en el panorama laboral español la incorporación ingente de las mujeres al mercado formal de trabajo, pasando de una tasa de actividad de 32,4% en 1987 a otra de 47,47% en 2006. Durante los últimos 16 años, la tasa de actividad femenina se ha incrementado en España 8,1 puntos porcentuales (6,8 en el conjunto de la zona euro). En 2022, la tasa de empleo femenina era de un 53,84%, aún 10 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo masculina (63,74%). Sin embargo, pone de manifiesto una mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que este porcentaje presenta un aumento de más de un punto porcentual con respecto a 2021, momento especialmente crítico debido a la pandemia.

En suma, parece evidente que la progresión del acceso de las mujeres al empleo resulta incontestable. Sin embargo, persisten desigualdades asociadas al género y relacionadas tanto con las condiciones del empleo (paridad de sueldos, acceso al crédito) como en la distribución de los cuidados. Como señala el informe del Consejo Económico y Social de España (CES, 2022), la persistencia de la desigualdad entre mujeres y hombres, tanto en el terreno del trabajo remunerado como en la distribución de los trabajos de cuidados y atención a las personas así como en otras dimensiones de la organización económica y social, se ha visto amplificada por la pandemia.

Por otro lado, la progresión de las mujeres en el mercado de trabajo ha ido acompañada de una mejora en el nivel educativo entre la población femenina, que ha permitido avanzar tanto en la empleabilidad como hacia puestos de responsabilidad. En este sentido, la población activa femenina tiende a elevar su nivel de cualificaciones, con predominio de las mujeres de estudios medios y altos: en 2022 el 49,5% de las mujeres activas tenían estudios superiores, el 26,6% estudios medios y el restante 23,9% estudios básicos (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022). El análisis de género resulta esencial para entenderlo, ya que si bien la proporción de mujeres entre profesionales cualificados sigue aumentando, persisten las disparidades en los

---

9. Como veremos más adelante, dentro de la ES si hay ámbitos en que existe paridad en la toma de decisiones, según informes al respecto. En concreto, en el cooperativismo y en la ESS se muestra cómo el grado de paridad es mayor.

10. En España, sólo a partir de la promulgación de la Constitución de 1978, se puede hablar de igualdad entre hombres y mujeres (Artículos 9.2 y 14 de la Carta Magna); en 1975 ya hubo antecedentes con la reforma del Código Civil y del Código de Comercio, con modificaciones que afectaron a la mujer casada y a los derechos y deberes de los cónyuges. En 1981 se recupera, a su vez, el derecho al divorcio, anteriormente conquistado durante la II República en 1931.

ingresos y en el reparto de responsabilidades de cuidados. Por ello siguen siendo necesarias las Acciones Positivas como método para compensar estos desequilibrios.

Todos estos avances tienen su reflejo en el marco de la ES, donde la participación de las mujeres ha aumentado significativamente. Según el estudio 'El impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España' (CEPES, 2022) el 48% de los contratos que se realizan en las empresas de ES son de mujeres. Por otro lado, adentrándonos en el mundo cooperativo, según datos comparativos recogidos por COCETA (2017), entre los años 2004 y 2017, la existencia de mujeres se destaca por una mayor presencia de socias (indefinidas y de duración determinada) en el seno de las cooperativas, alcanzando prácticamente el 80% (porcentaje que ha aumentado en más de 7 puntos porcentuales con respecto al periodo anterior). En ellas, el nivel de incorporación de las mujeres jóvenes, se ha mantenido durante estos años. La edad media de las mujeres cooperativistas era de 35 a 44 años en 2017, bastante similar a lo recogido en 2004 en que la media de edad se situaba en 37,82 años.

Así también, aumenta significativamente el porcentaje de mujeres en puestos de dirección y mando, llegando al 54%<sup>11</sup>. En este ítem se ha producido un aumento de más de 17 puntos porcentuales respecto del estudio anterior. La diferencia más significativa, sin embargo, se encuentra en el nivel de estudios, donde la cualificación de las mujeres es ahora mayor. En 2017 las mujeres con estudios universitarios representan un 79% en las cooperativas, frente al 43% de 2004.

### **1.3. Mujeres y emprendimiento en la ES**

En 2014 irrumpe lo que algunos autores consideran la última "explosión cooperativa" (Rodríguez y Gámez, 2016). Se trataría, en términos de Bologna (2006), del "trabajo autónomo de segunda generación": trabajo profesional, de alta cualificación y formación universitaria. Esta explosión cooperativa surge en el marco de políticas estatales de promoción del emprendimiento, en un contexto de recuperación de crisis económica, de las que la ES supo valerse para promocionar su modelo empresarial.

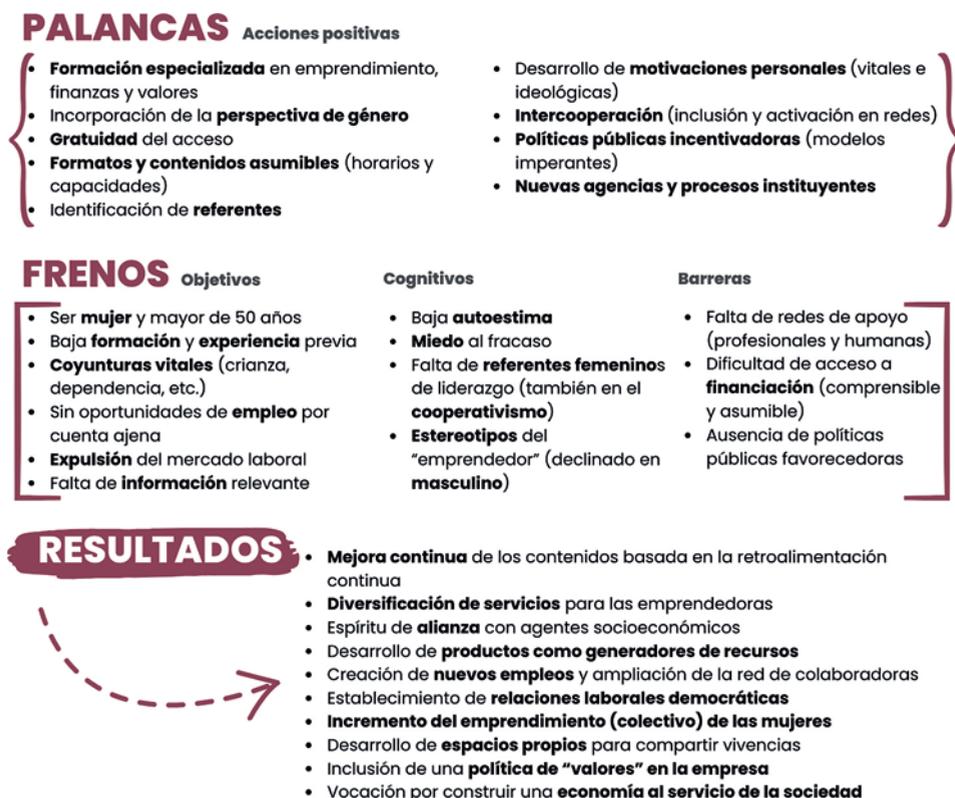
Hay varios factores que influyen en el acto de emprender: personales, familiares, sociales, comunitarios, empresariales, públicos, etc. A este emprendimiento se llega por varias vías, bien por necesidad (falta de oportunidades de empleo por cuenta ajena, expulsión del mercado laboral, coyunturas como la crianza), por convicciones ideológicas (búsqueda de alternativas vitales y laborales, participación en proyectos comunitarios) o una mezcla de ambas (Angulo et al., 2011 citado en Di Masso et al., 2021). Pero luego está el contexto personal y social a la hora de emprender. Las políticas públicas pueden incentivar y apoyar el emprendimiento, y dentro de esto pueden promocionar diferentes modelos de empresas. Entre los condicionantes

---

11. Esta cifra es aún mejorada por las empresas de ESS pues el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad asciende al 64,52% (datos extraídos del Balance Social informe de género 2022).

que influyen en el "hecho emprendedor" el género es, de nuevo, un factor a tener en cuenta. A medida que se ha ido consiguiendo una mayor igualdad real entre mujeres y hombres (formativa, vital, de expectativas, etc.) las mujeres han ido conquistando mayores cuotas de emprendimiento femenino. Hasta ahora, la falta de referentes femeninos, los estereotipos que rodean a la persona emprendedora, muchos de ellos con características masculinas (Tahull, 2019), y las barreras de acceso a financiación han obstaculizado a las mujeres la puesta en marcha de negocios.

**Figura 1. Frenos, obstáculos, palancas y resultados en el emprendimiento de mujeres**



Han sido precisamente los apoyos concretos que las mujeres han recibido en estas nuevas etapas de emprendimiento (Acciones Positivas), lo que explica en parte la mayor presencia de las mujeres en el marco cooperativo, de lo que da cuenta el Informe GEM España 2021-2022. Este informe, realizado por el Observatorio de Emprendimiento en España y ENISA (Empresa Nacional de Innovación), señala que en este último año se consiguió nivelar la tasa de la población emprendedora a los tiem-

pos pre pandemia, suponiendo las mujeres un importante motor de crecimiento. Por primera vez en 17 años, el porcentaje de emprendedoras recientes en España ha sido superior al de los hombres: el porcentaje de mujeres emprendedoras de entre 18 y 64 años, en 2021, ha sido más alto que el de hombres<sup>12</sup>.

Dentro de la ES se encuentra la ESS, la cual, como veíamos antes, tiene sus propias peculiaridades. Entre ellas, promueve la generación de nuevas agencias sociales e institucionalidades. El emprendimiento social (individual y colectivo) bajo el paraguas de la ESS se caracteriza por lógicas diferentes, tanto en el modo de organizarse internamente (democracia en la toma de decisiones, producción y consumo en base a valores, limitación en la distribución de excedentes), como en la manera de funcionar externamente (producción en base a criterios éticos y sostenibles, intercooperación entre entidades de cara a fortalecerse mutuamente, contribución al bienestar común y de las comunidades). Las agencias que produce la ESS son clave para el propio sostenimiento de los emprendimientos y para su politización (Askunce, 2023).

A lo largo de estas páginas recorreremos el desarrollo de Juntas Emprendemos y la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, proyectos ambos que tratan de responder a algunos de estos desafíos. Nos preguntamos por su futura sostenibilidad, cobrando especial interés, dentro de estas cuestiones, el propio bienestar y empoderamiento de las mujeres de los proyectos. Son sus discursos los que hacen aterrizar los ideales de equidad y corresponsabilidad dentro de la ES (Rius, 2020) así como muestran el empoderamiento obtenido de sus procesos (Montalbán, 2023). Según Bologna (2006: pp. 71) "La experiencia que las mujeres (algunos grupos) están proporcionando es preciosa precisamente porque no parte de presupuestos teórico-ideológicos sino de la vivencia. Hace falta una investigación profunda centrada en la transformación antropológica que han producido las nuevas formas de trabajo."

A partir de aquí nos centraremos en la práctica específica de entidades de ESS, por ser el ecosistema en el que se crea y desarrolla Juntas Emprendemos.

---

12. En lo referente al emprendimiento femenino en la ES no existen datos actualizados pero ya apuntaba en 2017, en esta misma línea, el informe de COCETA (2017) que durante el año 2016, en el contexto antes señalado de boom cooperativo, se produjo un avance en el emprendimiento femenino en un punto, hasta llegar al 5,6% de tasa de actividad emprendedora.

## 2. DE JUNTAS EMPRENDEMOS A LA ESCUELA DE EMPRENDEDORAS JUANA MILLÁN

### 2.1. Origen, presente y futuro de un caso de escalabilidad de un proyecto en el ámbito de la ESS

El programa Juntas Emprendemos nació en 2014<sup>13</sup> como respuesta a la necesidad de crear un espacio de apoyo, formación, promoción y visibilización de la experiencia emprendedora de mujeres cooperativistas<sup>14</sup>. Por aquel entonces, las promotoras de este programa acumulaban una trayectoria de entre 7 y 10 años como cooperativistas en Madrid<sup>15</sup>. Todas ellas habían gestado sus propias iniciativas cooperativas tras recibir formación universitaria en disciplinas de ciencias sociales, emprendiendo junto a colegas del ámbito universitario. Estas cooperativas, en su mayoría, brindaban servicios a la Administración Pública y al tercer sector, permitiendo a sus promotores/as generar su propio empleo. Para muchas de las emprendedoras, esta realidad representaba la materialización de un sueño al lograr la autonomía laboral en el ámbito de las ciencias sociales, adoptando el modelo cooperativo y convirtiéndose en sus propias jefas. Es pertinente destacar que la mayoría carecía de herramientas sólidas de gestión empresarial, las cuales escasamente habían adquirido durante su formación académica.

En estas experiencias es común observar la presencia, a menudo casual, de mentores del modelo cooperativo (familiares, profesorado universitario, empresas en las que se realizan prácticas universitarias, entre otros) que, tras la creación de las cooperativas, no sólo se convierten en referentes, sino que también colaboran y establecen relaciones profesionales cruciales para la supervivencia de las cooperativas de nueva creación. Proporcionan un acompañamiento a varios niveles: facilitan el acceso a los primeros proyectos de las nuevas empresas, actúan como enlaces con posibles clientes y propician entornos favorables para sinergias y proyectos conjun-

---

13. Como se ha comentado anteriormente, el contexto era de crisis económica. En estos años, la tasa de desempleo en España era del 25.73% en 2013, en 2014 del 23.70% y en 2015 del 22.3% según la Encuesta de Población Activa (EPA), lo que tuvo que ver con el fomento del emprendimiento.

14. Fruto de la intercooperación entre diferentes cooperativas del Estado que promueven el emprendimiento cooperativo, conectadas a las redes de ESS (LabCoop en Barcelona, REAS Aragón en Zaragoza, ColaBorabora en Bilbao y Tangente en Madrid).

15. La primera edición del proyecto Juntas Emprendemos surgió a partir de un encuentro que se convocó en Zaragoza (dentro del marco del proyecto Emprendes).

tos de mayor envergadura. Estas experiencias de intercooperación cooperativa<sup>16</sup> resultan claves para el fortalecimiento y consolidación de las empresas cooperativas. La intercooperación no sólo tiene un impacto práctico, sino que también desempeña un papel crucial en el aspecto identitario. Las nuevas cooperativas se integran y contribuyen a las redes de la ESS madrileña, estableciendo conexiones con redes a nivel estatal. Además, la pertenencia a este marco económico (con su marcada dimensión transformativa) se convierte en un componente central de la práctica económica y un elemento vertebrador del compromiso con la transformación social, ambiental y económica.

Otro de los principios del cooperativismo es la educación, formación e información. Por ello, las emprendedoras de Juntas Emprendemos se embarcaron en la promoción del cooperativismo, divulgando la premisa de que "sin cooperativistas no hay cooperativas". Así, iniciaron diversos proyectos de formación para el emprendimiento en el modelo cooperativo, enfocándose especialmente en la población joven.

## **2.2. El feminismo, un camino al que acceder caminando juntas**

En paralelo a este proceso, muchas de las emprendedoras comenzaron a explorar las teorías y propuestas feministas. Al aplicar el análisis con perspectiva de género a sus propias empresas cooperativas y al entorno de la ESS constataron que:

- Las mujeres cooperativistas apenas tienen formación en gerencia empresarial, dirección y planificación estratégica o gestión económica financiera.
- Los referentes y el liderazgo en el movimiento cooperativo del entorno están principalmente representados por hombres.
- Todas, en diferentes momentos, han experimentado la necesidad de tener un *espacio propio* para compartir con otras mujeres necesidades, experiencias y vulnerabilidades en el marco de su experiencia como emprendedoras.
- Se toma conciencia de la importancia de la intercooperación y la conexión con las redes de la ES y el movimiento de la ESS en diferentes territorios, como espacio de crecimiento, apoyo y fortalecimiento, que a su vez, también empieza a trabajar la incorporación de la perspectiva de género en sus diferentes niveles de actuación<sup>17</sup>.

---

16. La Alianza Cooperativa Intencionalidad (ACI) define los principios cooperativos como pautas para que las cooperativas pongan sus valores en práctica. La cooperación entre cooperativas o intercooperación es uno de esos principios. Ver en <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional#toc-6-cooperaci-n-entre-cooperativas>

17. Un resumen de la evolución de la relación entre economía solidaria y economía feminista en las redes estatales de ESS puede leerse en este artículo: <https://www.elsaltodiario.com/mecambio/la-economia-solo-sera-solidaria-si-es-feminista>

Con base en esta reflexión y considerando su experiencia en intercooperación, promoción y formación en ES y emprendimiento cooperativo nace Juntas Emprendemos en 2014. La experiencia de Juntas Emprendemos está atravesada por un proceso metodológico de acción-reflexión-sistematización que ha permitido analizar y concretar conceptos como el de vulnerabilidad/vulnerabilización, entre otros. En este sentido, nos inclinamos por utilizar vulnerabilización frente a vulnerabilidad pues cualquiera de los rasgos que se van a mencionar a continuación tienen que ver con rasgos construidos socialmente (como el género) y no inherentes (Rodero Sanz, 2022). En el marco del programa, se caracteriza esta vulnerabilización en función de tres elementos clave:

- Vulnerabilización económica: condiciones que reducen las posibilidades de las mujeres para tener acceso a la renta o a los recursos económicos necesarios para tener una vida digna.
- Vulnerabilización individual y/o personal: condiciones que reducen las posibilidades de las mujeres para acceder a los derechos sociales básicos para tener una vida digna (vivienda, salud, alimentación, energía, igualdad, justicia...).
- Vulnerabilización social: condiciones que reducen las posibilidades de las mujeres para acceder a redes de apoyo social (formales y/o informales).

### **2.3. Evolución de Juntas Emprendemos. Hacia una escuela de empoderamiento económico**

Entre los años 2014 y 2020 se realizaron siete ediciones presenciales del programa en Madrid y en zonas rurales de la comunidad, además de una edición virtual originada por la situación de pandemia. La financiación para estas ediciones provino de diversas fuentes, tanto públicas como privadas, iniciándose con Fondos Europeos EEA Grants con el Instituto de las Mujeres como organismo intermediario, la Obra Social de la Caixa, fondos de reequilibrio territorial del Ayuntamiento de Madrid y fondos de la Comunidad de Madrid para el fomento de la ES. A lo largo de esos siete años, se consolida la gobernanza del proyecto gracias a la decidida inversión de recursos propios de las cooperativas participantes y a las financiaciones mencionadas, pero no se consigue garantizar la sostenibilidad del programa.

En el año 2020 y tras la experiencia en la pandemia, se iniciaron conversaciones con el Instituto de las Mujeres para escalar el proyecto Juntas Emprendemos y crear una escuela virtual con alcance estatal. Esta propuesta se materializó en 2021 con la creación de la Escuela virtual para Emprendedoras Juana Millán<sup>18</sup>, la cual comenzó a trabajar con el objetivo de que todas las mujeres con ganas y potencial para desarro-

---

18. Tomando como referente a Juana Millán, la primera mujer que dejó constancia de su identidad como dueña y directora de una imprenta en el siglo XVI (Egoscozabal y Robles, 2017).

llar sus propios proyectos de emprendimiento tuvieran un soporte. Respaldada por una subvención nominativa que impulsó financieramente el proyecto y que ha sido renovada en tres ocasiones (2021, 2022 y 2023), esta financiación se ha completado con otra procedente del Programa Operativo de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través de CEPES como organismo intermediario (entre 2020 y 2023).

Este proceso de crecimiento ha permitido realizar diversas inversiones, como el diseño y desarrollo tecnológico de una plataforma virtual formativa propia, la ampliación del equipo técnico de la Escuela, inversiones en comunicación, elaboración de materiales didácticos actualizados, expansión de la red de colaboradoras y diversificación de los servicios ofrecidos a las emprendedoras; una convocatoria anual de premios y una escuela itinerante que permite realizar actividades presenciales en diferentes territorios del Estado. Todas estas inversiones permiten el trabajo colaborativo, el encuentro y el intercambio entre todas las personas implicadas en la Escuela.

Pero sin duda, el mayor logro alcanzado con el crecimiento de la escuela es que ha permitido individualizar los procesos de acompañamiento durante períodos de tiempo más largos (entre uno y dos años), adaptando la intensidad del acompañamiento al momento de desarrollo de cada proyecto con una oferta formativa adecuada a la realidad del proceso emprendedor y a las necesidades específicas de las mujeres que se plantean emprender.

**Figura 2. Evolución histórica de la Escuela Juana Millán**



### 3. QUÉ HACE LA ESCUELA PARA CONJUGAR LOS VALORES DE LA ES CON EL IMPACTO ECONÓMICO POSITIVO DE LOS PROYECTOS

#### 3.1. ¿Quiénes acceden a la Escuela Juana Millán?

Para acceder a la Escuela no es necesario ser un proyecto de ES, sino que es la Escuela la que permite a las participantes relacionarse con esa realidad e ir introduciendo estos valores en sus proyectos. El perfil mayoritario de proyectos de emprendimiento es individual. Posteriormente, se ponen en contacto con la realidad de proyectos colectivos de democracia económica, alentando la búsqueda de alianzas y la escalabilidad de los mismos. También se cuenta con un nutrido número de proyectos colectivos. En muchos casos, las iniciativas de las mujeres encuentran el encaje de sus proyectos en la ES, como ese espacio que da sentido y sistematiza los valores que ellas ya tenían y venían desarrollando. Como declara una de las alumnas durante una de las entrevistas, reflejando la opinión de una gran mayoría: "Me he sentido muy a gusto, hablando de las cuestiones propias que nos atañen por ser mujeres y de la economía social y colaborativa".

**Tabla 1.** Usuaris de la Escuela Juana Millán (período 05/10/2021 al 06/11/2023)

ACTIVIDADES DE LA ESCUELA	PARTICIPANTES
Total alumnas registradas	1090
Curso de Introducción al emprendimiento	200
Curso y acompañamiento para puesta en marcha de un nuevo proyecto	89
Formación con acompañamiento para proyectos en marcha, en diferentes áreas de mejora	75
Acompañamiento personalizado para la consolidación de proyectos	31
Actividades y charlas formativas en diferentes temas	790

**Fuente:** elaboración propia a partir de datos de registro de usuarias

**Fuente:** elaboración propia a partir del registro de usuarias

La Escuela presta servicios a mujeres emprendedoras sea cual sea la fase en la que se encuentre su proyecto empresarial: pueden formar parte aquellas que están iniciando un emprendimiento y también aquellas que ya llevan años con sus proyectos y necesitan consolidarlos.

## 3.2. Oferta y actividades de la escuela

El programa Juntas Emprendemos y su Escuela de Emprendedoras Juana Millán prestan servicios de formación y apoyo a mujeres emprendedoras, enfocados a la mejora de sus competencias de gestión empresarial. Los objetivos de aprendizaje práctico incluyen ampliar la mirada sobre lo que es viable, sostenible o rentable, conjugando parámetros de bienestar personal, social, económico, relacional y ambiental.

Al mismo tiempo, no se elude la brecha de género existente en el alcance económico de los proyectos liderados por mujeres y, para reducirla, se alienta la ambición económica, la escalada de los proyectos, la delegación de tareas o la realización de inversiones, entre otras.

### 3.2.1. Cómo aprender a ser rentables sin sufrir: manejar conceptos y herramientas de gestión

Son tres las líneas principales a través de las que se fortalecen las competencias y se evita el sufrimiento a la hora de emprender: aprender a manejar conceptos y herramientas de gestión, conocer referentes próximos en los que inspirarse y generar una comunidad de la que sentirse parte y a la que acudir cuando se necesita apoyo. O, lo que es lo mismo, emprendiendo con otras, aprendiendo de otras y enredándose con otras: "Me ha dado un grupo de apoyo y formación teórico/práctica para darme la confianza suficiente que me requiere mi camino emprendedor" (Alumna).

El funcionamiento económico de un proyecto de emprendimiento queda sustentado por dos pilares: la actividad principal del proyecto (la creación de producto y/o la prestación de servicio) y las actividades de gestión de las diferentes áreas de la entidad empresarial creada a partir de la primera. Se ha observado que, en la mayoría de los casos, las emprendedoras son expertas en sus campos de actividad principal, pero desconocen cómo debe funcionar una empresa para garantizar su sostenibilidad en términos operativos y económicos. La Escuela ofrece cursos de formación combinados con acompañamientos personalizados, en la lógica de aprender haciendo. El material básico de trabajo es atender cada proyecto y sus necesidades.

La sostenibilidad económica de los proyectos no se aborda en clave de crecimiento exponencial o maximización de beneficios sino como proyectos que den ingresos suficientes para vivir bien y poder dedicar tiempo a otras facetas. Por lo tanto, se anima a un crecimiento que redunde positivamente en la vida pero sin tener miedo a contratar, invertir, obtener beneficios e incluso traspasar los límites autoimpuestos de ser "pequeñas" siguiendo un crecimiento orgánico y sostenible.

La formación en las competencias duras es rigurosa. Se accede a ella como un legado: a través de la Escuela heredan la trayectoria de otros emprendimientos. Este elemento ayuda a reducir el sentimiento de duda permanente el cual está asociado a la construcción de género, y a fortalecer un criterio propio, basado también en la

experiencia de otras: "Abarca multitud de aspectos necesarios para llevar a cabo el proyecto, muchos de los cuales ni me los había planteado" (Alumna).

### **3.2.2. Conocer referentes próximos en los que inspirarse**

Las docentes y asesoras de la Escuela son mujeres emprendedoras que legan su trayectoria y conocimientos, convirtiéndose en referentes con las que sentirse identificadas. En su mayor parte, pertenecen a la ESS y han sido pioneras en el desarrollo de modelos de gestión empresarial con enfoques y herramientas creados por ellas.

Para conocer otros referentes y proyectos en los que inspirarse, se realizan actividades específicas como son los paseos inspiradores o los Premios Juana Millán. Los paseos inspiradores son actividades en las que se invita a diferentes experiencias, a veces en torno a un mismo sector económico, para que compartan sus aprendizajes de manera participativa. Los Premios Juana Millán son un reconocimiento a iniciativas nuevas y proyectos con trayectoria.

### **3.2.3. Generar una comunidad**

A pesar de ser una escuela online, ésta pone a disposición de las participantes numerosos espacios para la generación de comunidad, alentando el apoyo mutuo entre emprendedoras. Las compañeras del proceso son también una fuente de conocimientos y motivación entre sí, al ayudar a superar la sensación de soledad que acompaña en muchos casos al emprendimiento: "Para mí lo fundamental era el apoyo emocional, el acompañamiento ante el miedo y la parálisis que me da tomar decisiones" (Alumna).

Por un lado, los cursos en formato de videoconferencia incorporan espacios de presentación de las participantes y espacios de cohesión en los que se facilita el intercambio, el trabajo en equipo y la implicación de cada mujer con los proyectos de las demás. Como comparten dos de las alumnas: "Tener una red de apoyo y de compañeras que muchas veces están en la misma situación ayuda muchísimo", "He recibido apoyo de muchas mujeres con las que estoy en sintonía, creado red y que hacen que esté muy arropada (...) navegar en solitario es muy duro y además es aburrido".

La Escuela cuenta también con una cafetería virtual, que alienta contactos informales y con una plataforma virtual con foros de participación y un buscador de iniciativas. Por último, se promueven una media de tres encuentros presenciales anuales, en diferentes Comunidades Autónomas.

## 4. RESPUESTAS A MEDIDA PARA SINGULARIDADES DE MUJERES DIVERSAS

### 4.1. Una escuela de mujeres emprendedoras

El hecho de ser espacio de encuentro exclusivo de mujeres convierte al proyecto en una *habitación compartida*<sup>19</sup> en la que se ponen en común situaciones, recursos e informaciones. Esto es valorado por las alumnas como un espacio seguro en el que es posible, por ejemplo, maternar o hablar de acoso sexual, combatir el síndrome de la impostora o mostrar las debilidades en un clima de confianza y apoyo. La Escuela es en sí misma un espacio de cuidados.

Por otro lado, las formadoras, asesoras y consultoras que forman parte del equipo ampliado de la Escuela son emprendedoras. Además de compartir el conocimiento como expertas en su área de especialización, pasaron por las necesidades y obstáculos en sus emprendimientos y esto les confiere una mirada realista con las potencialidades y límites de poner un proyecto en marcha.

### 4.2. Nuevos tiempos para el emprendimiento

La Escuela facilita las condiciones para un emprendimiento tranquilo, que se tome el tiempo que se necesita en los procesos de ideación y puesta en marcha de un proyecto. El hecho de que la Escuela sea un espacio de apoyo permanente y no un programa que empieza y acaba, ofrece un marco de posibilidad muy adecuado para dar esta flexibilidad. También el hecho de combinar sesiones grupales, que sí tienen un calendario fijado, con acompañamientos personalizados, que pueden ser prolongados cuando es necesario.

Además, toma en cuenta la conciliación, programando las actividades videopresenciales de acuerdo con el calendario y horario escolar, ofreciendo formaciones autogestionadas que cada mujer puede abordar en el horario que prefiera y gestionando las tutorías y asesorías personalizadas de acuerdo a una oferta flexible de citas.

### 4.3. De lo presencial a lo virtual

Para dar el salto a la formación virtual, a través de la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, Juntas Emprendemos tuvo en cuenta la necesidad de herramientas que siguieran permitiendo generar experiencias de aprendizaje significativas a través del

---

19. Como señalan Rius y Díez (2018) en el artículo de opinión "Del cuarto propio a la habitación compartida", los proyectos de ESS permiten ir más allá del cuarto propio recomendado por Virginia Woolf, y darle una dimensión colectiva a proyectos creados por mujeres, donde la red permita que éstos se sostengan más fácilmente. Esa dimensión es la cooperativa. Disponible en: <https://www.pikaramagazine.com/2018/09/del-cuarto-propio-a-la-habitacion-compartida/>

encuentro y el intercambio. La plataforma de teleformación se completó con herramientas como las videoconferencias, los foros, los grupos de Telegram o la cafetería virtual. Además, el formato virtual abrió otras posibilidades y le dio mayor alcance.

### **4.3.1. Llegar más lejos y formar en el medio rural**

Ahora todas las mujeres que tienen conexión a Internet pueden recibir la formación, independientemente del lugar en el que residan, tanto en el medio urbano como en el medio rural. Por supuesto, no hay que olvidarnos de la brecha digital entre hombres y mujeres, y entre lo rural y lo urbano. A pesar de ello, a día de hoy, el 26% de las usuarias de los servicios de la Escuela quieren desarrollar sus proyectos en el medio rural.

### **4.3.2. La riqueza de la diversidad**

El mayor alcance territorial de las actuaciones de la escuela permite incorporar perfiles de alumnas más diversos, con diferentes procedencias. Es significativo el acceso por parte de mujeres migrantes que residen en diferentes puntos de España. Gracias a ello, los debates que se abren en las sesiones colectivas son aún más creativos, más completos y más ricos.

### **4.3.3. Formación autogestionada**

La modalidad de teleformación ha abierto nuevas vías y maneras de enseñar. Una de ellas es la formación autogestionada, que consiste en crear un repositorio de materiales a los que acceden las alumnas en cualquier momento y desde cualquier lugar con acceso a Internet. Esto brinda la posibilidad de adaptar el aprendizaje a horarios más flexibles.

## **5. HACIA UN MODELO DE COLABORACIÓN PÚBLICO-COMUNITARIO**

Como hemos visto, Juntas Emprendemos y la Escuela Juana Millán nacen de las necesidades identificadas por parte de un grupo inicial de mujeres cooperativistas respecto a su propia formación y capacitación. Entre ellas, estaba la necesidad de establecer redes profesionales y de apoyo, así como de expandir el modelo de emprendimiento colectivo de mujeres. Esta identificación compartida de necesidades implica una capacidad de autorreflexividad que se produce tras casi una década de actividad empresarial.

Partiendo de las necesidades individuales o de pequeños colectivos (autoempleo y *ser sus propias jefas*) la forma cooperativa permite pasar rápidamente a la intercoo-

peración (aprendizaje mutuo y redes) manteniendo la dimensión social (bien común e interés general) como trasfondo de las actividades económicas generadas. Así pues, podríamos resumir el triple anhelo de este proyecto en la necesidad de alcanzar una emancipación económica y un empleo estable y digno, la voluntad de contribuir a transformar socialmente su entorno más cercano y, a través de redes más o menos amplias, la defensa de una justicia social a nivel sistémico para todas. Un anhelo que, con el apoyo de las palancas y agentes anteriormente mencionados, tiene el potencial de convertirse en una realidad económica concreta que, con una presencia sostenida y la interacción con el resto de agentes, se ha traducido en agencia social. Con ella, se abre la posibilidad de generar nuevas institucionalidades, de interactuar con otros agentes sociales económicos, como las administraciones públicas, otras empresas (convencionales y de la ES), grupos de ciudadanas y ciudadanos, etc.

De lo anterior emana un aspecto esencial de estas iniciativas empresariales colectivas de las mujeres: la dimensión comunitaria de la actividad económica y su importancia a la hora de sostenerla en el tiempo. La ES (y sobre todo la ESS) encarna un (re) enraizamiento de la economía en la sociedad y una substantividad que contribuye al bienestar, no solo de las comunidades, sino también de los territorios (Laville, 2010; P. Orozco y Piris, 2023). A partir de esto podemos deducir que sostiene actividades socioeconómicas concretas a través de sus empresas, contribuyendo a sectores económicos específicos, pero también desarrolla economías comunitarias que velan por la consolidación de tejidos productivos y reproductivos respetuosos con los límites humanos y del planeta<sup>20</sup>.

Esta doble presencia e implicación de la ESS en las economías y vidas de nuestras comunidades se hace más comprensible al incorporar el marco analítico de los comunes (contra el de la mercantilización y la privatización de áreas esenciales para nuestras vidas) y la idea de gestión público-comunitaria (Nogales, 2019). Gracias a este enfoque podemos redimensionar el emprendimiento colectivo de las mujeres bajo el prisma de una nueva institucionalidad a través de la cual emerge un nuevo sujeto económico con una agencia claramente dirigida al bienestar de personas y territorios. Dicha contribución y su potencial hacen del emprendimiento colectivo de mujeres una prometedora línea a seguir en un momento de profundas transformaciones de nuestros sistemas productivos, políticos, laborales y culturales.

---

20. Pensar en la dimensión ecológica de la actividad económica de la ESS apoyándonos en la idea de "substantividad" es algo que permitiría hablar de una tercera contribución pero que, por el tema central de este capítulo, preferimos englobar dentro de la dimensión comunitaria.

## 5.1. Aparición y necesidad de la colaboración público-comunitaria

Durante las décadas que siguieron a las primeras crisis del tradicional estado del bienestar tras la implantación de políticas neoliberales, las soluciones pasaban por la gestión basada en las colaboraciones público-privadas (Gilbert, 2003; Rowan, 2016). En el plazo de unas décadas, se han evidenciado las limitaciones de esta forma de gestionar los recursos públicos en colaboración con empresas económicas convencionales, entre las que identificamos al menos cuatro: dar prioridad a la lógica económica de mercado (con la exclusión y desigualdad que ello genera), ignorar principios de participación y control ciudadano, extraer y deslocalizar los resultados de dicha gestión (en forma de beneficios privados, a menudo convertidos en especulativos a través de la financiarización) y escapar a la evaluación en clave de beneficio comunitario generado en aras de la eficiencia alcanzada. Además, como señalamos en la introducción, muchas de estas colaboraciones han sido guiadas por una concepción del éxito asociada a la eficiencia coste-beneficio y maximización de beneficios para la empresa beneficiaria de los contratos y convenios con las administraciones públicas. A pesar de contar con criterios de calidad y garantía del interés general a la hora de licitar o establecer un convenio, el propio proceso de contratación pública está sufriendo una profunda transformación, tal y como lo ilustra el proceso de incorporación de cláusulas sociales (incluyendo las condiciones laborales de personas trabajadoras o la accesibilidad de las beneficiarias) y medioambientales en marcha desde hace más de una década.<sup>21</sup>

Basta observar numerosos ejemplos de estas colaboraciones público-privadas para reconocer lo que la teoría de los comunes denomina *cercamiento*: la progresiva privatización y mercantilización de ámbitos esenciales para la reproducción y el bienestar para la mayoría de la sociedad (salud, educación, cultura, etc.). A pesar de que la ES constituye formas empresariales "privadas" (en oposición a la titularidad pública), esta pertenencia se encuentra fuertemente mediada e influenciada por principios y prácticas que poco tienen que ver con las cuatro limitaciones anteriormente mencionadas. Además, la contribución de la ES a las economías comunitarias (locales y de proximidad, participativas y participadas, de la escucha y los cuidados) desencadena lógicas que sientan las bases para otra forma de gestionar los recursos públicos. Así, tras la crisis financiera de 2008, numerosas prácticas comunitarias de proximidad generaron "modelos alternativos de gobernanza y procesos de auto-protección social bajo lógicas de cooperación no mercantil" (Forné, 2020). Un punto

---

21. La Directiva europea 2014/24/UE sobre contratación pública, aunque mejorable, supone un punto de inflexión en la transparencia y desarrollo de otro tipo de cláusulas (como las sociales y medioambientales) en los procesos de licitación y contratación de las administraciones públicas. Su trasposición a las normativas de los Estados miembros ha sido compleja y ha requerido más tiempo del habitual.

central de estos modelos son las posibles formas de relaciones entre los distintos agentes sociales que permitan superar las razones y condiciones que continúan provocando crisis tras crisis.

Ante el desencanto de la ciudadanía con los sistemas políticos tradicionales y las estructuras institucionales vigentes, la gestión público comunitaria puede entenderse como una respuesta a las demandas de mayor democratización de las instituciones y una mayor presencia ciudadana en la gestión pública (Della Porta, 2015; Díaz Orueta, 2021). En el caso de España, la irrupción del 15M, el movimiento municipalista y otras áreas de acción colectiva como la economía solidaria, el derecho a la vivienda, el acceso al agua o la energía y, más recientemente, la cultura comunitaria, han puesto sobre la mesa la posibilidad de marcos conceptuales, institucionales y legales que reflejan una implicación de la sociedad civil organizada en la definición y desarrollo de políticas públicas (Díaz Orueta, 2021; REACC, 2021).

El planteamiento de la gestión público-comunitaria parte del reconocimiento de la agencia de la sociedad civil y de la responsabilidad de las administraciones públicas de impulsar el potencial de esta agencia, así como valores inherentes al interés general y la democracia participativa como son el bien común, la participación, la ausencia de la maximización del lucro y la proximidad. Desde este punto de vista, las administraciones pueden llevar a cabo propuestas que reconozcan este potencial y lo hagan posible: la permeabilidad de algunas administraciones públicas (mayormente en pasadas legislaturas y con desigual impacto territorial) ha permitido, asimismo, desarrollar algunos procesos e infraestructuras que han posibilitado en buena medida estos avances (Askunce, 2023). La principal estrategia que ya se ha puesto en marcha en algunos gobiernos municipales consiste en la colaboración público-comunitaria como nuevo modelo de gobernanza. Además de colaboraciones concretas para impulsar iniciativas, surge la posibilidad de promover e impulsar comunales (urbanas y rurales) que sostengan estos impulsos ciudadanos y mantenerlos a través del tiempo gracias a la regeneración y la cooperación entre numerosos agentes implicados<sup>22</sup>.

## **5.2. Asegurar la sostenibilidad empresarial y social de la Escuela**

Volviendo al valor generado tanto a nivel empresarial como comunitario de Juntas Emprendemos y la Escuela de Emprendedoras Juana Millán, la sostenibilidad de este tipo de programas pasa por un abanico de posibilidades entre las que resalta la colaboración público-comunitaria que permita la co-gestión colaborativa del proyecto y apueste por la implicación de todos los agentes relevantes en la gobernanza del

---

22. La Orden EMT/244/2021 del Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya de diciembre de 2021 sobre comunales urbanas es una de las más novedosas en este ámbito.

proyecto. A pesar de los obstáculos que pueden surgir en el camino, principalmente derivados de la desigual estructura de poder y gestión y de las posibles inferencias en la autonomía de la entidad beneficiaria, una de las ventajas de este modelo es que se abre la puerta a la progresiva transformación de la Administración Pública y su funcionariado al implicarse en el éxito de estas alianzas.

Desde 2022, la Escuela Juana Millán trabaja en la implementación de una estrategia de captación de fondos con el objetivo de alcanzar una financiación suficiente y diversificada para que le permita mantener la gratuidad para sus usuarias. Se reconoce la importancia de caminar hacia un modelo de sostenibilidad equilibrado, distribuyendo la financiación del proyecto de manera razonable y proporcional entre un motor económico propio, la base social, el apoyo de empresas colaboradoras y las administraciones públicas. Respecto a la financiación privada, algunas de las fórmulas que se están explorando incluyen, en primer lugar, acuerdos de colaboración que permitan a estas empresas invertir sus recursos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en un proyecto coherente con los ODS y la Agenda 2030. En segundo lugar, se están explorando nuevos modelos de economía de impacto e inversión filantrópica como forma de apoyar soluciones a problemas sociales desde una óptica empresarial, dando como resultado lo que se conoce como "cadenas híbridas de valor". Es decir, un ecosistema de colaboración estratégica y económica que busca equilibrar la rentabilidad y el impacto social para dar respuesta a necesidades "de abajo a arriba" (Cordobés et al., 2021).

Respecto a la contribución pública, la opción que más pondría en valor las herramientas y aprendizajes generados hasta el momento sería la de la colaboración público-comunitaria. Manteniendo un horizonte de medio o largo plazo, las bases ya existen para apoyar posibilidades de co-creación que potencien el proyecto de manera exponencial (a través de la mejora continua de contenidos y herramientas y de su escalamiento territorial para alcanzar a más beneficiarias). Un modelo de este tipo ofrecería una transferencia multidireccional de aprendizajes, recursos, experiencias y saberes como práctica enriquecedora para todos los grupos de interés involucrados.

## **6. CONCLUSIONES**

Aun siendo de naturaleza exploratoria, este capítulo pone en valor las profundas transformaciones que pueden generarse en el ámbito del emprendimiento de mujeres al combinar principios como la perspectiva de género, la autoayuda y ayuda mutua, los cuidados y el bien común. A partir de las vivencias de un grupo de iniciadoras, se pone en marcha una experiencia que se ha podido replicar y amplificar hasta hoy, contando con nuevas experiencias de emprendimiento.

El recorrido por el proyecto Juntas Emprendemos muestra cómo se ha consolidado una estructura capaz de dar soporte a la expectativa diferencial de las mujeres emprendedoras mencionada en la introducción, respondiendo además ante ese deseo de transformación y de "marcar la diferencia" al que aludía el Observatorio de Emprendimiento.

La estructura puesta en marcha por el proyecto ha permitido asimismo, a través de la Escuela Juana Millán, ampliar la posibilidad de encontrar mentoras del modelo cooperativo y de la ESS de una forma más institucionalizada y menos "por casualidad" o "suerte", teniendo a otras mujeres como referentes visibles y reconocidas de ESS. Esto supone, por un lado, para las mujeres emprendedoras, encontrar un camino que les permita incorporarse a este modelo de empresa, superando viejos y nuevos obstáculos de género que estas mentoras ya anticipan. Por otro lado, la red de colaboradoras ha permitido fortalecer y ampliar nuevas alianzas entre ellas, por lo que se atiende a un interés estratégico de género que consiste en fortalecer la posición de las mujeres en las cooperativas y entidades con las que cuenta la Escuela.

Respecto al fortalecimiento de la agenda feminista, se confirma la idea de que si bien a menudo los emprendimientos colectivos de mujeres no comienzan con un objetivo feminista, el contacto y la familiarización con los espacios, las pedagogías, las metodologías/herramientas y los procesos de empoderamiento hacen que la conciencia feminista se active. Desde ese punto de vista, además de "escuelas de emprendimiento" estamos ante "escuelas de feminismo".

Juntas Emprendemos es, también, un caso de escalabilidad de proyecto, en el que una idea gestada desde la experiencia de mujeres insertas en cooperativas de ESS avanza hasta conseguir una dimensión y presupuesto mayores, lo que les permite llegar a mujeres de distintos territorios y ampliar los servicios. Pero es, sobre todo, un ejemplo de potencial colaboración público-comunitaria que debería guiar a las políticas públicas. En esta experiencia concreta se posibilita un camino que, tras las experiencias post-Covid, ha tratado de impulsarse en muchos ámbitos, especialmente en el de los cuidados (Tangente, 2022; P. Orozco y Piris, 2023; Rius y Atienza, 2023). Las respuestas surgidas de la base comunitaria hacen posible, a través de esta colaboración, que las políticas públicas se acerquen de manera más precisa a las necesidades de las comunidades concretas. En este sentido, conviene recordar que las empresas de ESS, aun teniendo un intercambio mercantil, se arraigan y pretenden devolver a los territorios los beneficios de su práctica, hacen que el empleo se pueda desarrollar en condiciones dignas, no tienen ánimo de lucro y están comprometidas con el entorno (P. Orozco y Piris, 2023). Desde este punto de vista, son empresas comunitarias que contribuyen a expandir lo que significa generar otras economías que sostengan las bases de la vida.

Juntas Emprendemos es un proyecto vivo que ha ido adaptándose a las necesidades de emprendedoras diversas, que demandaban espacios propios de asesoramiento y acompañamiento. Y lo ha hecho incorporando la mirada de género a las

peculiaridades del emprendimiento femenino, con intención de superar las brechas que (también) existen en el sector social.

En conclusión, la Escuela Juana Millán parte de la hipótesis de que es posible re-significar el emprendimiento (ampliándolo e insertándose en economías comunitarias), de un modo más acorde a cómo viven la experiencia de emprender muchas mujeres. De este modo, la experiencia recogida en este capítulo desvela que los ideales de éxito (relacionados con el éxito individual y la acumulación de ganancias materiales) característicos de modelos de emprendimiento convencionales no son los que se asumen y desarrollan en otros entornos. En entornos como los que habitan las más de mil mujeres emprendedoras que han pasado por el programa Juntas Emprendemos, lo que se asume en primer lugar es la vulnerabilidad como personas, comunidades y especie, promoviendo el apoyo mutuo, el emprendimiento en colectivo, sostenible y capaz de transformar el modelo económico imperante. Desde esa perspectiva, los motivos que tenemos para presumir de los logros conseguidos poco tienen que ver con el sufrimiento y mucho con la acción colectiva organizada en aras de objetivos trazados en común.

## **7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ASKUNCE ALIAGA, C. (2023): "*Intercooperar para politizar y fortalecer el emprendimiento ESS*", portal de Economía Solidaria. Disponible en:

<https://www.economiasolidaria.org/noticias/intercooperar-para-politizar-y-fortalecer-el-emprendimiento-ess/>

ANGULO, N., CARACCILOLO, M., FOTI, P. y SANCHÍS, N. (2011): *Economía Social y Solidaria. Políticas públicas y género*. Asociación Lola Mora, Buenos Aires.

BOLOGNA, S. (2006): Nuevas formas de trabajo y clases medias en la sociedad postfordista; *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, núm 30, pp. 59-74.

CES Consejo Económico y Social (2022). Informe 01|2022, *Mujeres, trabajos y cuidados: Propuestas y perspectivas de futuro*.

CEPES (2023): *Informe 2022 de Evolución y tendencias en el ámbito de la ES*.

CIRIEC-ESPAÑA Y CENTRO DE ESTUDIOS COOPERATIVOS (CECOOP) de la Universidad USC (2022), *La Economía Social en España en cifras*.

COCETA (2019): *Las mujeres en las cooperativas de trabajo asociado*. Disponible en: <https://www.coceta.coop/publicaciones/estudio-mujer-cooperativismo-coceta-2019.pdf>

CORDOBÉS, M., CARRERAS, I. y SUREDA, M. (2021): *El rol de las ONG: Un sector en evolución*. Programa Esade-PwC de Liderazgo Social. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/rol-ong-sector-evolucion.html>

DELLA PORTA, D. (2015), *Social Movements in Times of Austerity*, Cambridge, Polity Press.

DI MASSO, M., EZQUERRA, S. y RIVERA-FERRE, M. (2021): "Mujeres en la Economía Social y Solidaria: ¿alternativas socioeconómicas para todas?", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 123-159. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.17557.

DÍAZ ORUETA, F., SEOANE, M. y MARTÍNEZ LOREA, I. (2021): Los espacios públicos de gestión ciudadana Nuevas formas de gestión público-comunitaria en Zaragoza (España). *Gestión y Política Pública*. 30. 67-100. 10.29265/gypp.v30i2.879.

EGOSCOZÁBAL, P. y ROBLES, M<sup>a</sup> V. (2017): "Las primeras impresoras españolas. Mujeres en talleres de hombres", pp. 9 - 25; en *Mujeres emprendedoras entre los siglos XVI y XIX*. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

ESPING- ANDERSEN, G. y CIMENTADA, J. (2020): *¿Qué influye más en la posición social de una persona, habilidades o origen familiar?*. Observatorio Social de La Caixa. Disponible en <https://prensa.fundacionlacaixa.org/wp-content/uploads/2020/07/Estudio-Qu%C3%A9-influye-m%C3%A1s-en-la-posici%C3%B3n-social-de-una-persona.pdf>

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2021): *Informe Global sobre la Brecha de Género*.

GIL-HERNÁNDEZ, C. J. (2020): *Cracking meritocracy from the starting gate: Social inequality in skill formation and school choice*. 2020. Tesis Doctoral. European University Institute Florence.

GILBERT, N. (2003): *Transformation of the Welfare State: The Silent Surrender of Public Responsibility*. Oxford, Oxford University Press, 208 pp.

HERRERO, Y. (2016) Economía feminista y economía ecológica. El diálogo necesario y urgente, en *Revista de Economía Crítica*, nº 22, La economía feminista en diálogo con otras perspectivas críticas, pp. 144-161.

LAVILLE, J.- L. (2010): Solidarity Economy/ Plural Economy. En K. Hart, J.- L. Laville y A. D. Cattani (coords), *The Human Economy*, pp. 225- 235. Cambridge (MA), Polity Press.

MARTÍNEZ LEÓN, I., ARCAS LARIO, N. y GARCÍA HERNÁNDEZ, M. (2011): "La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social", *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 105, pp. 143-172

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022) *Proyecto Estratégico (PERTE) de Economía social y de los Cuidados*.

MONTALBÁN MOYA, R. (2023): *Una epistemología feminista y descolonial para una sociología de la emergencia: el empoderamiento de las mujeres en la economía social y solidaria*. Disponible en [https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2023/03/Rosana\\_Marco\\_Epistemologico\\_desde\\_una\\_sociologia\\_de\\_la\\_emergencia.docx.pdf](https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2023/03/Rosana_Marco_Epistemologico_desde_una_sociologia_de_la_emergencia.docx.pdf)

NOGALES MURIEL, R. (2019): Comunes y nuevas institucionalidades en el arte y la cultura: ¿hacia una soberanía y democracia cultural?. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 2(1). <https://doi.org/10.33776/riesise.v2i1.3660>

OBSERVATORIO DEL EMPRENDIMIENTO DE ESPAÑA (2022): *Global Entrepreneurship Monitor*. Informe GEM España 2021-2022. Ed. Universidad de Cantabria.

OBSERVATORIO DEL EMPRENDIMIENTO DE ESPAÑA (2023): *Global Entrepreneurship Monitor*. Informe GEM España 2022-2023. Ed. Universidad de Cantabria.

P. OROZCO, A. (2014): *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

P. OROZCO, A. y PIRIS LEKUONA, S. (2023): "Cuidados. Concepto y contextualización" en *Documento de bases por los cuidados*, Instituto de las Mujeres, pp. 21-47. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1969.pdf>

REACC/ RED DE ESPACIOS Y AGENTES DE CULTURA COMUNITARIA (2021): *Articular las artes y la cultura transformadoras desde la participación ciudadana y la justicia social: La germinación y proceso de consolidación de la Red de Entidades y Agentes de Cultura Comunitaria (REACC)*. Autoría: Nogales Muriel, R.; Rodrigo Montero, J.; Panseira, C. y Moliner, S.. Programa Cultura y Ciudadanía. Ministerio de Cultura y Deportes. Disponible en: <https://bit.ly/3ffHtN8>

REAS/ RED DE REDES DE ECONOMÍA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA (2022): *La Economía Social y Solidaria enseña el corazón. Informe con perspectiva feminista de la Auditoría/ Balance Social*. Disponible en: [https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/14798/INFORME-BS\\_AS-GENERO-REAS-RDR\\_2022.pdf](https://reasnet.com/intranet/wp-content/uploads/bp-attachments/14798/INFORME-BS_AS-GENERO-REAS-RDR_2022.pdf)

RIUS-BUITRAGO, A. (2020): La equidad de género narrada por cooperativistas feministas y situada en la economía social y solidaria madrileña, páginas 507-541; en *Economía social y solidaria y género: aportes transdisciplinarios desde Europa y Latinoamérica*, Tirant lo blanch.

--- (2016): *Diálogo entre feminismo y marxismo a partir de la segunda ola feminista y alternativas actuales desde la economía social feminista*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

RIUS-BUITRAGO, A. y ATIENZA DE ANDRÉS, M. (2023): Reflexiones comunitarias en torno a los cuidados. *Revista In\_Mujer, Monografías feministas*, nº2, Cuidados, pp- 50-57

RIPESS (2013): *Social Solidarity Economy (SSE) with a Gender Perspective*. Declaration approved by the 5th International Meeting of Social Solidarity Economy, Manila, October 18, 2013.

RODERO SANZ, E. R. (2022). Igualdad o vacío: Mujeres, Cultura y nueva ruralidad en España hoy. *Periférica Internacional. Revista para el análisis de la cultura y el territorio*, n. 23 (2022), 64-73.

RODRÍGUEZ, E. y GÁMEZ, D. (2016): *Más allá del cooperativismo, más allá de la economía social*. Disponible en <https://www.diagonalperiodico.net/blogs/funda/mas-alla-del-cooperativismo-mas-alla-la-economia-social.html>

ROWAN, J. (2016): *Cultura libre de Estado*. Madrid: Traficantes de Sueños.

TAHULL FORT, J. (2019): ¿Emprender es la solución al desempleo en España? Riesgos y limitaciones. *Campos en Ciencias Sociales*, 7(1), 161-193. DOI: <https://doi.org/10.15332/25006681.4543>.

TANGENTE GRUPO COOPERATIVO (2022): *Solidaridades de proximidad: ayuda mutua y cuidados frente al COVID19*. FRAVM y Fundación Daniel y Nina Carasso.

**Agradecimientos:** Las autoras agradecen a todas las alumnas de la Escuela de Emprendedoras Juana Millán sus testimonios y al equipo su labor y apoyo durante la redacción de este capítulo. Además, agradecemos la lectura en profundidad y las acertadas recomendaciones para mejorar el texto ofrecidas por Ainhoa Estrada Korta (Atelier de Ideas), Diego Garulo (Ayuntamiento de Zaragoza) y Alicia Martínez (Fundación Nexo Empleo).



# **CAPÍTULO 6. ARGENTINA COOPERATIVAS E INCLUSIÓN SOCIAL PARA MUJERES TRANS EN ARGENTINA<sup>23</sup>**

**María Soledad Cutuli**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La literatura sobre inclusión social y empoderamiento de grupos considerados vulnerables a través de las herramientas del cooperativismo tiene cierta trayectoria global. En este universo, no obstante, encontramos una brecha entre las producciones que, a modo normativo o de expresión de deseos, indican que los emprendimientos deben o deberían ser sustentables, horizontales, autónomos de las agencias estatales, entre otros valores; y otros relatos, académicos o no, en los cuales se describen los derroteros desde los cuales se llegan a constituir estas cooperativas que contienen (o aspiran a contener) a colectivos precarios/precarizados.

En Argentina, tras la crisis de 2001, la noción de empleo digno se convirtió en un punto focal que reflejaba las tensiones entre las políticas gubernamentales y las demandas de las organizaciones sociales en relación con el trabajo. Desde 2003 hasta 2015, diversas entidades estatales participaron de manera activa en la creación y consolidación de empleo, así como en la mejora de las condiciones laborales, con el propósito de fomentar la inclusión social a través del trabajo (Grassi, 2012). En este contexto, se implementaron medidas para impulsar la economía social, dando especial énfasis a

---

23. Esta investigación fue financiada por el programa Horizon 2020 de la Unión Europea, bajo el acuerdo de subvención Marie Skłodowska-Curie N° 847635.

la experiencia de las empresas recuperadas durante ese periodo y fomentando la formación de cooperativas de trabajadores (Hopp, 2020). Esto tuvo el efecto de desplazar la orientación asistencialista que predominaba en los programas sociales de la década de 1990 (Manzano, 2013) y, al mismo tiempo, facilitó la transición hacia la formalización laboral para una parte significativa de los sectores populares.

La reorientación hacia la generación de empleo como solución al problema del desempleo permitió a las organizaciones de mujeres trans incorporar la demanda de acceso al trabajo junto con sus históricas reivindicaciones, como la cesación de la criminalización de sus identidades y la violencia policial. Para lograr este cambio, se adoptó una perspectiva abolicionista, al mismo tiempo que se enfatizaba la idea de que el trabajo constituía un ordenador moral de dignidad (Cutuli, 2022 y 2015).

En este contexto, realicé una investigación etnográfica sobre el proceso de politización de mujeres trans en Buenos Aires. Entre 2008 y 2012, seguí a un grupo pionero que, tras un prolongado proceso de demandas y negociaciones, obtuvo respaldo del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) para establecer una cooperativa textil en el sur del área metropolitana de Buenos Aires. Esta iniciativa, la primera en su tipo en el mundo, brindó a mujeres trans una alternativa laboral al trabajo sexual, empleando a aproximadamente cuarenta personas. Desde entonces, ha servido como modelo para la creación de cooperativas sucesivas con propósitos similares en el Gran Buenos Aires. Así, la formación de cooperativas de trabajo se ha vuelto esencial para el empleo de mujeres trans. Sin embargo, los estudios sobre género y economía social no han resaltado adecuadamente la importancia del movimiento cooperativo argentino, no solo para la inclusión social de personas cisgénero, sino también de mujeres trans.

Durante la crisis de 2000, las empresas recuperadas en Argentina se convirtieron en una fuente de inspiración para diversas organizaciones sociales y en un objeto de estudio para académicos. Por un lado, el movimiento de recuperadas demostró cómo la lucha por el derecho al trabajo podía adoptar la forma cooperativa (Vieta, 2010; Ruggeri y Vieta, 2015). Por otro lado, algunos estudios exploraron el cambio en la subjetividad de los trabajadores, desde la identidad de asalariado hasta la de trabajador independiente (Esper et al., 2017). Ambos temas son pertinentes para este estudio, ya que nos enfocamos en las tensiones en la transición de la economía del trabajo sexual en la calle a la construcción de una identidad como "trabajador/a" en la economía social.

Con las sucesivas crisis neoliberales en América Latina y Europa, las ciencias sociales dirigieron su atención de manera creciente hacia las economías solidarias, tanto en términos analíticos, teóricos como políticos. Autores como Gago, Cielo y Gachet (2018) resaltaron la estrecha relación entre estas economías y las temporalidades de las crisis, contribuyendo a caracterizarlas más allá de las dicotomías subsistencia-

acumulación o formal-informal, y arrojando luz sobre las nuevas intersecciones entre innovaciones populares y respuestas estatales de formalización y regulación. En esta línea, la literatura antropológica, en particular, ha mostrado un interés sostenido en utilizar el método etnográfico y el enfoque para abordar la formación de cooperativas. Autores como Sanz Abad han sistematizado los principales temas de investigación en nuestra disciplina sobre la economía social/popular. Por un lado, se destaca la deconstrucción de la racionalidad del homo economicus y la remoralización de la economía en estas iniciativas; por otro lado, se aborda la dimensión política en su construcción y sostenibilidad (Sanz Abad, 2019). En este estudio de caso, me centro en las moralidades y tramas políticas involucradas en las cooperativas, cambiando el enfoque desde las racionalidades económicas hacia las moralidades que estas iniciativas, una vez institucionalizadas, sugieren o incitan a las personas involucradas.

## **2. LA PRIMERA COOPERATIVA PARA MUJERES TRANS EN ARGENTINA**

Al igual que en muchos otros lugares de América Latina, las mujeres trans en Argentina han encontrado su principal fuente de ingresos en el trabajo sexual. Todavía no hay estadísticas oficiales sobre esta población, pero estudios realizados por organizaciones locales han mostrado que el 88% nunca ha tenido un trabajo formal, el 79% trabaja como prostitutas y más del 91% ha sufrido violencia, incluyendo acoso policial y abuso sexual, principalmente mientras trabajan en las calles. Esta consecuencia se debe a ser expulsadas de casa y de la escuela a una edad temprana, tener poco acceso al sistema de salud y carecer de oportunidades vitales. Significativamente, su esperanza de vida es de alrededor de 35/40 años.

Desde principios de la década de 1990, las organizaciones han estado denunciando situaciones diarias de violencia. En alianza con feministas y trabajadoras sexuales cisgénero, lucharon por la derogación de edictos y códigos policiales que las criminalizaban. La disputa sobre la reubicación del distrito rojo fue un hito en la organización colectiva en Buenos Aires. Gradualmente, y siguiendo las principales olas políticas del país, el activismo trans cambió de la discusión sobre las condiciones en las que se ejercería el comercio sexual hacia la demanda de políticas públicas, incluida la Ley de Identidad de Género, el acceso a la salud integral, la educación, la vivienda y el trabajo.

Cuando comencé mi trabajo de campo, el objetivo era analizar la organización política de mujeres trans en Buenos Aires. Mientras desarrollaba la investigación etnográfica, tuve la oportunidad única de seguir la formación y las rutinas diarias de una cooperativa textil, creada especialmente por y para mujeres trans. Participé en la vida cotidiana de la iniciativa, asistí a cursos de capacitación, colaboré en los momentos de producción y compartí instancias de ocio, reuniones sociales y eventos públicos.

El "giro productivo" en la gestión del problema del desempleo en Argentina abrió la oportunidad para que las organizaciones de mujeres trans sumaran el acceso al trabajo a sus demandas históricas. Así, la organización pionera recibió la donación de cinco máquinas de coser del Ministerio de Desarrollo Social. Luego crearon una cooperativa de trabajo que empleó a casi 40 personas y recibió asistencia financiera para comprar una casa donde instalar su taller; financiar algunos cursos de confección, diseño, impresión, procesamiento de datos y marketing, así como la producción de camisetas, ropa de cama y bolsos a pequeña escala. A cambio de asistir a clases, los miembros de la cooperativa recibieron una pequeña beca mensual del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. También recibieron cajas de alimentos no perecederos entregadas por el Ministerio de Desarrollo Social. Aquellas en necesidad tenían acceso a subsidios de vivienda del gobierno local de la Ciudad de Buenos Aires, así como vales para suministros en supermercados.

Una extensa red de relaciones políticas y personales respaldó esta iniciativa, incluyendo activistas de partidos políticos, derechos humanos, grupos feministas y LGBT, organizaciones nacionales e internacionales, legisladores, académicos y empleados gubernamentales de diversos campos. Muchos de ellos estuvieron presentes en la ceremonia inaugural de la cooperativa. Su presidenta, el alcalde de la ciudad, el presidente de INAES y la "madrina" de la cooperativa, presidenta de la Asociación Madres de Plaza de Mayo, pronunciaron discursos de apertura. Frente a una audiencia de casi 50 personas, ella afirmó: 'El trabajo es dignidad para todos. Las travestis deseaban lograr vidas dignas, y por eso pidieron trabajo. Deberíamos apoyarlas en este proyecto e impulsar proyectos similares en todo el mundo'. El presidente de INAES agregó: 'Este es un esfuerzo extremo para la inclusión social. Al reconocer la distinción entre travestismo y prostitución, estamos ampliando el concepto de ciudadanía'. Los discursos giraron en torno a tres temas: ciudadanía, dignidad e inclusión. También compartieron un factor común: el trabajo cooperativo. La vida de las personas involucradas en el proyecto cambió radicalmente gracias a su nuevo trabajo, con estándares, horarios, salario y seguro médico.

Sin embargo, esta construcción pública del trabajo como la demanda principal y la participación en la cooperativa como un medio para lograr una vida digna entró en tensión con otras continuidades en sus vidas cotidianas. Durante los primeros meses de trabajo de campo, de septiembre a diciembre de 2008, un grupo de ocho mujeres trans de entre 40 y 70 años asistió a clases de informática en la cooperativa. El espíritu de estas reuniones se caracterizó por conversaciones recurrentes sobre su conocimiento del trabajo sexual en la calle. Conocían a la mayoría de las otras mujeres trans de la ciudad y compartían historias de conflictos con vecinos y fuerzas policiales. Algunas de ellas ya no necesitaban trabajar en la calle todos los días, gracias a la beca que recibieron mientras asistían a las clases, mientras que otras aún no podían permitirse abandonar la actividad.

Un frío viernes, se organizó una manifestación frente a una comisaría después de la brutal golpiza a una mujer trans del área por parte de uno de los agentes de policía. Ese día, durante la clase de informática en la cooperativa, la gente discutía si debían o no asistir al evento. Dos de ellos que trabajaban a menudo en el vecindario consideraron importante estar presentes para expresar solidaridad con sus colegas; me invitaron a unirme a ellos. Cuando llegamos allí, vimos parte de la calle bloqueada por un patrullero y un grupo de unas 30 mujeres trans y cis que estaban manifestándose, con la gran bandera de una de las asociaciones locales. Una de ellas sostenía un megáfono y estaba junto a las otras manifestantes. Mientras cantaban y gritaban 'Policía Federal, Vergüenza Nacional', algunas chicas sostenían pancartas con las palabras 'Detengan los Sobornos y la Violencia Policial' y 'Por un Trabajo Sexual Independiente'. Un poco molesta, una de las miembros de la cooperativa me dijo que estaba de acuerdo con el primer lema pero encontraba inexacto el segundo: para ella, el trabajo sexual no era un trabajo, sino una situación degradante que esperaba superar si la cooperativa tenía éxito.

Tres años después, los asociados seguían recibiendo una subvención mensual del Ministerio Nacional de Trabajo, que también financiaba clases de confección e impresión. Además, el Ministerio de Desarrollo Social hizo un acuerdo con el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) para capacitar a los miembros de la cooperativa en la confección de guardapolvos escolares. Una vez terminado el curso, el Ministerio los compró todos y los distribuyó entre estudiantes de escuelas públicas. Aunque la opinión de los capacitadores era que no todas las asociadas estaban técnicamente preparadas para realizar el trabajo correctamente, el Ministerio hizo un pedido de mil guardapolvos. Así, mientras muchas otras cooperativas fracasaron poco después de completar los cursos de formación, en este caso, las integrantes entendieron que había una 'voluntad política' de sostener y alentar su proyecto, en relación con los beneficios que habían recibido en tiempo y oportunidades. Los empleados del Ministerio se acostumbraron a visitarlas en el taller y atender sus solicitudes de subsidios, suministros y cajas de alimentos no perecederos. De hecho, obtuvieron beneficios de pensión por jubilación para una mujer trans de 70 años que había trabajado en las calles toda su vida.

Siguiendo las ideas de Foucault, este caso muestra cómo el poder del Estado se basa no solo en formas coercitivas, sino también en formas reguladoras. Claramente, definen ciertos tipos de sujetos, identidades y moralidades, al tiempo que niegan otros. El Estado respondió a la demanda de oportunidades laborales empleando todos los recursos necesarios para permitir que este grupo de mujeres trans se convirtiera en 'trabajadoras dignas' a través de la creación de una cooperativa. Esto ha sido una de las técnicas privilegiadas de gubernamentalidad (Foucault, 2006) para gestionar el problema del (des)empleo entre las clases bajas en Argentina. De hecho, la aplicación de esta técnica trajo consigo una serie de cambios con efectos disci-

plinarios en sus vidas cotidianas, como la obligación de cumplir con plazos, seguir horarios, obedecer reglas y alcanzar objetivos laborales. Además, la propuesta de autogestión y la formación de cooperativas para acceder a un trabajo decente se institucionalizó progresivamente, en el marco de políticas más amplias orientadas a la inclusión social de los sectores vulnerables.

### **3. LA PROLIFERACIÓN DE COOPERATIVAS PARA MUJERES TRANS EN ARGENTINA**

En medio del constante flujo de visitas al taller de la cooperativa, era común recibir a representantes de otras organizaciones sociales para mostrarles lo que habían logrado y ponerlos en contacto con los funcionarios "clave" para iniciar el proceso de solicitud de subsidios. La secretaria de la cooperativa explicaría los temas burocráticos y les daría una vista previa de los pasos que tendrían que seguir. El apoyo no se limitaba a eso, sino que continuaba ayudándolos por teléfono o correo electrónico. Cuando la cooperativa finalmente lograba abrir, expresaban su gratitud a las integrantes de la pionera dándoles el título de "madrina" de la nueva, o nombrando uno de los talleres en su honor y obsequiándoles un producto como muestra de agradecimiento. A lo largo de estos años, varias organizaciones trans en el área metropolitana de Buenos Aires obtuvieron financiamiento de los Ministerios de Trabajo y Desarrollo Social para iniciar emprendimientos productivos.

En septiembre de 2011, el Ministerio de Trabajo organizó la "Conferencia para el Intercambio de Experiencias y Debate. Travestis, Transexuales y Trans: Economía Social y Acceso al Empleo por el derecho a una Identidad de Género plena con trabajo digno". Alrededor de cincuenta personas participaron en este evento, miembros de algunas de las cooperativas apoyadas por el ministerio, otras organizaciones sociales de diversidad sexual y funcionarios de las diferentes secretarías y ministerios que habían participado en la formación de los emprendimientos.

El discurso de la primera funcionaria a cargo del Programa de Trabajo Autogestionado del MTEySS fue significativo por varias razones. En primer lugar, explicó con precisión cómo su programa había surgido en 2003 para apoyar la reactivación o inicio de aquellas empresas que "se atrevieron a correr el riesgo" de ser recuperadas por sus trabajadores en medio de la crisis. De un total de 300 recuperadas, el ministerio había asistido al 90%, con tres tipos de subsidios: uno individual, para consolidar el grupo de trabajo, otro para realizar los ajustes necesarios en salud y seguridad, y el tercero para realizar inversiones en tecnología e infraestructura. Luego señaló cómo la cooperativa de mujeres trans inauguró una nueva etapa del programa en 2008, abriendo el paquete de herramientas a nuevas experiencias de autogestión que no provenían de la recuperación de fábricas:

*Honestamente, lo que llamó la atención a esta Secretaría no fue que fueran mujeres trans, sino que no provenían de una experiencia previa de recuperación y fuente de trabajo. No tenían activos fijos, bienes raíces ni inventario de materias primas. En este caso, el sentido de la recuperación fue mucho más difícil. No existía una fuente de trabajo previa y no había activos fijos. Sin embargo, sí había mujeres con una firme decisión de llevar a cabo un trabajo alternativo a lo que había sido su vida hasta ese momento (...)*

Las activistas trans llevaban tiempo exigiendo alternativas laborales; de hecho, en 2005 ya habían obtenido cinco máquinas de coser a través del programa de "Ayudas Urgentes" del Ministerio Nacional de Desarrollo Social. A través de un contacto con INAES, pudieron comprar el edificio y luego recurrieron al MTEySS para financiar los cursos de capacitación, acondicionar el taller y desarrollar el primer plan de inversiones. Después de detallar todas las contribuciones de su Secretaría al proceso de esta primera cooperativa, la funcionaria pasó a enumerar cómo lograron agregar una experiencia por año, entre 2008 y 2011:

*En 2009, se lanzó la experiencia de la cooperativa "Amazonas del Oeste". Aquí fue más difícil, una cooperativa comenzó con muchos miembros y solo tres máquinas de coser. Luego, en 2010, apoyamos el proceso de la cooperativa "Silvia Rivera", un emprendimiento de catering. Implicó una diversificación productiva porque ya existían dos empresas textiles. En este momento, estamos apoyando a los trabajadores con ayuda individual y formación, mientras luchan por conseguir una sede para poder iniciar el proceso de producción allí. Este año [2011] otro grupo se acercó a nosotros, están emprendiendo otro proyecto con la Federación LGBT Argentina, enfocado en un mercado específico: ropa y calzado para el colectivo de diversidad sexual (...).*

*Finalmente, me gustaría decir que todas las herramientas y mi propia predisposición como parte del programa están a nuestra disposición. El camino, aunque no sea fácil, vale la pena. Somos conscientes de la estadística de una esperanza de vida promedio de 33, 35 años para esta población... y esto se refleja en los libros de registro de la cooperativa [Se quiebra y llora, le resulta difícil terminar su discurso]. La idea es poner fin a esta estadística, y es por eso que tenemos proyectos laborales que les permiten tener la vida que quieren tener. Así que para eso estamos aquí.*

El discurso de la funcionaria concluyó con aplausos de la audiencia, mientras algunos representantes de las cooperativas mencionadas la felicitaban y abrazaban. Una vez más, los resultados dramáticos de las estadísticas ayudaron a movilizar la intervención estatal para mejorar sus vidas a través de la oportunidad de un trabajo digno. La cooperativa como "una salida del trabajo sexual" fue un dispositivo creado como parte de un proceso interactivo de agentes clave del Estado, activistas y políticos, impulsados por los indicadores específicos de esta población.

## 4. IDENTIDADES Y MORALIDADES: HALLAZGOS EMERGENTES DE TRABAJO DE CAMPO

Una podría preguntarse: ¿por qué no crear una cooperativa de trabajadoras sexuales? En el contexto de las tensiones feministas de la época sobre el estatus del comercio sexual, la adhesión al paradigma abolicionista permitió a las integrantes de la organización negar la prostitución como un trabajo digno, con el fin de exigir un empleo decente. Una serie de documentos basados en estudios cuantitativos sobre la población trans, promovidos por activistas, dieron cuenta de las razones por las cuales, en los términos de los funcionarios, el significado de la recuperación era mucho más duro: las mujeres trans no eran trabajadoras de empresas recuperadas, como aquellas que solía subsidiar el Programa, sino personas en una situación de vulnerabilidad. Las relaciones hegemónicas que caracterizaron este proceso de institucionalización de cooperativas para esta población ubicaron el trabajo digno dentro de los límites de lo que era posible pedir, al igual que la cooperativa entre lo que era factible reclamar en ese contexto. De esta manera, lucharon por la implementación de un dispositivo que, al tiempo que prometía la posibilidad de inserción social y progreso, contradictoriamente mantenía las relaciones de dominación: reforzando la disciplina y buscando convertir a las mujeres trans en trabajadoras dignas.

En ese momento, necesitaban presentarse como vulnerables, conceptualizar el trabajo sexual como indigno y, al mismo tiempo, enfatizar la idea del trabajo como un valor moral, un garante de la dignidad. De todos modos, estas políticas y políticas de inclusión social han demostrado ser contradictorias, incompletas y paradójicas. Por un lado, parecen ser experimentos morales, en los cuales las cooperativas son herramientas para convertir a este colectivo en "trabajadoras dignas". De hecho, terminó siendo la forma establecida de "salir del trabajo sexual" para las mujeres trans hasta que se aprobó la Ley Nacional de cupo laboral trans en 2021. Por otro lado, simultáneamente, estas expectativas moralizantes se enfrentaron en la vida cotidiana de estas personas, a través de estrategias persistentes como la parodia y los actos escandalosos (Cutuli, 2022; 2015; 2012). Mientras trabajaban en el comercio sexual, aprendieron que realizar actos escandalosos atraería a más clientes, pero también una mayor crueldad policial. La experiencia en la cooperativa les planteó un nuevo dilema: cómo articular a una nueva trabajadora discreta y cooperativa, la 'prostituta arrepentida' que reclamaba un trabajo digno, con su estilo de vida, conocimientos y experiencias anteriores.

Sería difícil afirmar que alguna de sus integrantes ha dejado definitivamente el trabajo sexual; aunque ya no representa la principal fuente de ingresos sino una posibilidad, una estrategia. Los códigos y lógicas de la calle todavía permanecen y se articulan a las nuevas experiencias: "ir a trabajar" ahora puede significar tanto asistir

a la cooperativa como, según el contexto, una forma delicada de hablar sobre el trabajo sexual. El ejercicio de esta actividad también es fuente de metáforas, imágenes y bromas, así como un tema que siempre está presente en todas las conversaciones, en tensión con la idea de la cooperativa como trabajo digno. Siguiendo las ideas de Butler (2007) y Newton (1972), se puede argumentar que lo que se parodia aquí ya no son las construcciones de sexo y género, sino la categoría misma de trabajo: sus formas establecidas, valores morales y expectativas de dignidad. Así, estas tensiones dieron cuenta de niveles ocultos, o no deliberadamente abiertos, de confrontación de relaciones y condiciones de dominación (Scott, 1990). Lejos de asumir un consenso ideológico con estas condiciones, tanto el escándalo como la parodia les permitieron procesar las nuevas experiencias en sus propios términos, relativizando el peso moralista que la fórmula del trabajo digno implicaba para ellos y dando cuenta de la complejidad de encarnar y, al mismo tiempo, resistir estas condiciones.

## **5. (RE)PENSANDO LAS INICIATIVAS COOPERATIVAS EN ARGENTINA**

La creación de cooperativas para mujeres trans se enmarcó en los cambios introducidos en Argentina en 2003, con la implementación de programas destinados a promover formas asociativas y autogestionadas de trabajo. La implementación de estos programas fue construida discursivamente en oposición a expresiones basadas en el asistencialismo neoliberal que predominaron en la década de 1990. Se definió como un cambio importante en la orientación de la política social hacia la promoción de la "economía social" como fuerza impulsora de la creación de empleo y la "cultura del trabajo". En este sentido, la creación de cooperativas de trabajo y la implementación de procesos de "autogestión de la producción" fueron prácticas moldeadas y reguladas por acciones estatales. De esta manera, implicaron la adaptación a ciertos marcos legales y regulaciones estatales que definen las normas relacionadas con su funcionamiento, como la legislación sobre cooperativas de trabajo, entre otras. Supusieron la redefinición de las prácticas sociales y políticas desarrolladas por las organizaciones sociales, tanto en términos de sus modalidades de acción como en los procesos de formulación de demandas. Al mismo tiempo, la definición de estas políticas homogeneizó una diversidad de procesos organizativos y la formulación de demandas laborales bajo diferentes modalidades, generando una serie de desafíos para estos colectivos con trayectorias diversas.

La literatura sobre cooperativas de trabajo analizó estas experiencias desde una perspectiva de "economía social", paradigma alternativo a la "economía de mercado", no se basó en relaciones salariales, sino en relaciones igualitarias y principios de redistribución del trabajo (Coraggio, 2003). Aunque esta línea se ha desarrollado en

Argentina durante varios años, la formación de estas expresiones nuevas dinamizó este campo (Palomino, 2003; Sancha, 2003; Wyczykier, 2003) aportando al estudio de numerosas experiencias definidas como formas alternativas a la economía de mercado, constituidas en respuesta a su "crisis de empleo" o "exclusión social".

Uno de los problemas de este enfoque fue la forma en que se definieron estas experiencias: basada en ciertas características (idealizadas), como el desarrollo de prácticas asamblearias, la redistribución igualitaria de ingresos y la defensa de ciertos valores como "solidaridad", "autonomía" u "horizontalidad" que expresaron el carácter "alternativo" de las prácticas. De esta manera, quedó en segundo plano el estudio de cuestiones como la forma en que se desarrollaron estas prácticas, las tensiones dentro de los colectivos, o la forma en que se expresaron y modelaron las moralidades emergentes o las relaciones de poder. Lo que he aprendido en mis acercamientos al campo es precisamente que la organización y las formas de lograrla están en permanente tensión y no debe darse por sentado.

Al mismo tiempo, es preciso reconocer que las cooperativas se insertaron en una serie de procesos políticos, principalmente políticas públicas y acciones estatales que definen y modelan sus prácticas cotidianas. En el caso de las cooperativas de mujeres trans, la construcción de los proyectos se fundamentó en una idea de "dignidad" en oposición al trabajo sexual. Esta imagen pública se opone a una continuidad en la calle presentada presenta en tensión, como una "verdad" que no debería ser conocida públicamente. En este sentido, este tipo de iniciativas fueron construidas con una idea común de generar la inserción en el "trabajo formal" de individuos excluidos de él por diversas razones. El trabajo de campo realizado evidenció, por un lado, la forma en que, dentro de este marco, el establecimiento de proyectos productivos era una forma de "hacer política". Y, por otro lado, llevar a cabo estos proyectos productivos implicaba un trabajo constante de vinculación y compromiso con funcionarios, organismos públicos y activistas de diversos sectores.

A excepción de contados casos en otros países del Sur Global como India y Filipinas, Argentina ha sido pionera en articular la posibilidad de incluir laboralmente a mujeres trans a través de la formación de cooperativas de trabajo. Desde la teoría de la emergencia de las organizaciones de la sociedad civil se elaboró críticamente el vínculo entre Estado, movimientos sociales y mercado en contextos neoliberales (Vargas-Hernández, 2006). La experiencia argentina mostró que la posibilidad de materializarse y sostenerse para este tipo de proyectos se dio con y desde el Estado, no de forma autónoma a él. Con esta lupa, podemos sostener que las normativas y expectativas puestas en las iniciativas cooperativas no deben ponderarse bajo parámetros únicos o globales, sino en sus propios términos y a través de la particularidad de cada trayectoria concreta.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BILLIET A, DUFAY'S F, FRIEDEL S, STAESSENS M. (2021) The resilience of the cooperative model: How do cooperatives deal with the COVID-19 crisis? *Strategic Change*. 2021; 30:99–108. <https://doi.org/10.1002/jsc.2393108>

BUTLER, J (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.

CAREZNO, S. & M. FERNÁNDEZ ÁLVAREZ (2011). El asociativismo como ejercicio de gubernamentalidad: "cartoneros" en la metrópolis de Buenos Aires. *Argumentos* 24 (65); 171-193. México, DF.

CORAGGIO, J. (2003) Una alternativa socioeconómica necesaria: la Economía Social. In: Danani, C. (org) (2003) *Política Social y Economía Social: debates fundamentales*. UNGS/OSDE/Editorial Altamira. Buenos Aires.

CUTULI, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades, *Revista de Antropología Social* 31(1), 59-69. <https://dx.doi.org/10.5209/raso.81077>

CUTULI, M. S. (2015). Travesti associations, state policies, and NGOs: Resistance and collective action in Buenos Aires, Argentina. *Sexualities*, 18(3), 297-309. <https://doi.org/10.1177/1363460714531269>

CUTULI, M. S. (2012). Resisting, Demanding, Negotiating and Being: The Role of Scandals in the Everyday Lives of Argentinean Travestis. *Jindal Global Law Review* 4 (1), 71-88.

CUTULI, M.S. & V. KELLER (2015). At the forefront of sexual rights? Notes on Argentinean LGBT activism. *Thamyris/Intersecting* N° 30. Issue: *The Global Trajectories of Queerness: Same-Sex Politics in the Global South*. Bala, S and A Tellis (eds) Amsterdam: Rodopi. 213-228. [https://doi.org/10.1163/9789004217942\\_015](https://doi.org/10.1163/9789004217942_015)

ESPER, S. C., CABANTOUS, L., BARIN-CRUZ, L., & GOND, J.-P. (2017). Supporting alternative organizations? Exploring scholars' involvement in the performativity of worker-recuperated enterprises. *Organization*, 24(5), 671–699. <https://doi.org/10.1177/1350508417713218>

FOUCAULT, M. (2006). *Seguridad, territorio y población. Curso en el Collège de France (1977-1978)*. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

GAGO, VERÓNICA; CIELO, CRISTINA; GACHET, FRANCISCO (2018). "Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada". *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (62), 11-20. <http://dx.doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3501>

GRASSI, ESTELA (2012). "La política social y el trabajo en la Argentina contemporánea. Entre la novedad y la tradición". e-l@tina. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 10 (39), 5-34.

HOPP, MALENA (2020). "Economía feminista y estudios de género. Miradas necesarias para pensar las políticas de promoción de la Economía Social y Solidaria", en Eda Pérez y Adriana Gonzales (eds.). *Políticas públicas, estrategias económicas alternativas y derechos económicos de las mujeres*. Lima: UNMSM

MANZANO, VIRGINIA (2013). *La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Rosario: Protohistoria ediciones.

NEWTON, E. (1972). *Mother Camp: Female impersonators in America*. University of Chicago Press.

PALOMINO, H. (2003). Las experiencias actuales de autogestión en Argentina. *Revista Nueva Sociedad* N° 184.

RUGGERI, ANDRÉS, AND VIETA, MARCELO, Argentina's Worker-Recuperated Enterprises, 2010-2013: A Synthesis of Recent Empirical Findings (August 13, 2015). *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, Vol. 4, No. 1 (2015): 75-103 <https://ssrn.com/abstract=2639144>

SANCHA, J. (2003). *Recuperación de fuentes de trabajo a partir de la autogestión de los trabajadores*. Seminario de Economía social. Instituto de Estudios y Formación. Espacio de Economía Social. Central de Trabajadores Argentinos (CTA), Buenos Aires.

SANZ ABAD, JESÚS (2019). "Economía social y solidaria, emprendimiento social y economía popular en la sociedad post-crisis". *Revista De Antropología Social*, 28(2), 205-226. <https://doi.org/10.5209/raso.65612>

SCOTT, J. (2000). *Los dominados y el arte de la Resistencia. Discursos ocultos*. México: ediciones Era.

VARGAS HERNÁNDEZ, J. G. (2006). *El desarrollo emergente de la sociedad civil como forma de gobernabilidad. Contribuciones desde Coatepec*, (10), 117-148.

VIETA, M. (2010). The Social Innovations of Autogestión in Argentina's Worker-Recuperated Enterprises: Cooperatively Reorganizing Productive Life in Hard Times. *Labor Studies Journal*, 35(3), 295-321. <https://doi.org/10.1177/0160449X09337903>

WYCZYKIER, G. (2005) *La autogestión laboral en la Argentina en los albores de los años noventa: Un estudio de casos*. 7mo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires.

# **CAPÍTULO 7. PARAGUAY**

## **VISIÓN Y VISIBILIDAD DEL LIDERAZGO FEMENINO EN EL SECTOR COOPERATIVO PARAGUAYO**

**Zulema Nacimiento Coronel  
Ana Leticia Carosini Ruiz-Díaz**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La imagen histórica e idealizada de la mujer paraguaya se construye desde la colonización, utilizándose como moneda de cambio en las relaciones amistosas y de protección con los conquistadores. Pasa a consolidarse en las dos grandes guerras que asolaron el país, reflejando el ideal de mujer dispuesta al sufrimiento y al apoyo de los hombres en las grandes gestas patrióticas, simbolizada en "las residentas"<sup>24</sup> y más adelante, en las "kuña guapa"<sup>25</sup> y "kuña vale"<sup>26</sup> símbolos de autosuficiencia, abnegación y sacrificio por la patria. De esta manera, el ideal de mujer paraguaya es la proveedora, reproductora (para la repoblación del país después de la guerra) e incluso productora de bienes; roles que, muy probablemente, se han mantenido

---

24. Las Residentas fueron las mujeres que donaron sus joyas para la defensa de la patria durante la Gran Guerra, conocida también como la Guerra de la Triple Alianza (1865-1870), en la que Paraguay tuvo que enfrentarse a Argentina, Brasil y Uruguay.

25. Traducido del guaraní significa "mujer hacendosa".

26. Traducido del guaraní significa "mujer valiente".

en el imaginario colectivo hasta nuestros días y que podrían estar detrás de la escasa presencia de figuras femeninas en la esfera pública del Paraguay (Benítez, 2011; Makaran, 2013; Cerna, 2015).

En cuanto a la participación de la mujer en instancias políticas y de decisión, la evolución en los cargos políticos ostentados por mujeres a nivel país, entre los años 1998 a 2013, ha oscilado entre el 11% y el 18% en la Cámara de Diputados y del 3,8 al 17,7% en el Senado de la nación. A nivel de gobiernos locales y en el período mencionado, sólo una mujer ha ocupado el cargo de gobernadora, de un total de 17 gobernaciones. Incluso en el ámbito académico, es en el año 2019 cuando una mujer asume como Rectora de la Universidad Nacional de Asunción (UNA), superando más de 100 años de hegemonía masculina (Cerna, 2015; Carosini y Cárdenas, 2022).

Desde un punto de vista histórico, el cooperativismo en Paraguay ha adquirido un gran auge a partir de 1989, coincidiendo con la vuelta a la democracia después de 34 años de dictadura en los que la reunión y asociación de personas estuvo prohibida. En este contexto, entre 1989 y el año 2000, el número de cooperativas aumentó de manera exponencial, pasando de 160 cooperativas a un total de 556. En lo referente a los asociados y en las zonas más pobladas del país -el Dpto. Central y Asunción, la capital del país- el 44,5% eran mujeres y el 55,5% hombres. Se puede afirmar que, en el periodo mencionado, el 10% de la población del país era miembro de una cooperativa, lo que da cuenta de su gran relevancia socioeconómica (Vargas y Nacimiento, 2000; Mateu Gordon, 2002; Nacimiento, 2004).

El esfuerzo realizado por las cooperativas en Paraguay para incorporar la perspectiva de género en el sector, en la mayoría de los casos es visto como una amenaza, considerando que el avance de las mujeres se percibe como pérdida del espacio masculino. Sin embargo, el sector cooperativo paraguayo se encuentra en constante progreso en este sentido a fin de superar esta limitada visión, logrando en los últimos años la incorporación efectiva de las mujeres cooperativistas en sitios de poder, no solo a nivel nacional sino también en organismos internacionales del sector (Brucke et al., 2017).

En diversos ámbitos se evidencian los avances obtenidos en Paraguay en este liderazgo femenino que ha posibilitado la construcción y puesta en marcha de diversas instancias que contribuyen a lograr la equidad de género en la Economía Social del país. En este sentido, uno de los principales logros, específicamente en el sector cooperativo, es el haber construido espacios a través del trabajo cooperativo desde el año 1994, logrando crear el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas, uno de los principales colectivos de mujeres en el ámbito de la Economía Social y Solidaria; además de la creación de los Comités de Género en las cooperativas. Estos mecanismos se activaron con miras a fomentar un mayor protagonismo de la mujer y, consecuentemente, su desarrollo personal, así como la promoción y capacitación a fin de acceder a los diferentes niveles de decisión del sector cooperativo, llegando hasta la

representación de Paraguay ante el Comité de Género de la ACI (Carosini y Cárdenas, 2022).

## 2. OBJETIVOS

- 1) Realizar un recorrido histórico por la participación de las mujeres en las cooperativas en Paraguay.
- 2) Indagar acerca de la visibilidad actual de la participación de las mujeres en instancias de decisión de las cooperativas paraguayas.
- 3) Describir la visión actual y prospectiva sobre la participación de las mujeres en el sector cooperativo paraguayo, desde la óptica femenina y también masculina.

## 3. MÉTODO

Esta investigación puede considerarse mixta, cuali y cuantitativa, dado que se recurre a la revisión documental, no solo de informes escritos o estudios realizados sino también a la recopilación de información visible a nivel virtual, contenida en las páginas web de las principales cooperativas paraguayas calificadas como de tipo A (las más grandes), con el objetivo de visibilizar las informaciones e indicadores disponibles que evidencien el liderazgo de las mujeres cooperativistas paraguayas. Asimismo, se complementa con un trabajo de campo, realizando entrevistas semiestructuradas a referentes cualificados en una muestra de cooperativas seleccionadas y presentándose un análisis de contenido (Bardin, 2004).

La metodología seguida puede resumirse de la siguiente manera:

### **Fase 1: Corresponde al proceso de revisión bibliográfica y webliográfica sobre el tema**

**Revisión documental**, desde un enfoque de género, en la que se ha recopilado documentación publicada en internet, informes, estudios e investigaciones de revistas y publicaciones especializadas. Algunas fuentes consultadas a nivel nacional fueron el Instituto Nacional de Cooperativismo (INCOOP), la Confederación Paraguaya de Cooperativas Ltda. (CONPACCOOP) y a nivel internacional, la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), el Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social y Cooperativa (OIBESCOOP), entre otros.

**Revisión webliográfica**, entendiéndose como la elaboración de "una lista de documentos electrónicos, sitios web u otros recursos disponibles en la *World Wide*

*Web*, especialmente aquellos relacionados con un tema en particular" (Dictionary.com, 2023).

Siguiendo a González Castillo (2010), una *webliografía* es un listado o referencia bibliográfica, a modo de bibliografía de recursos electrónicos, es decir, de enlaces a páginas y sitios *web*, blogs o portales de internet. Si bien es un neologismo creado a partir del término en inglés *weblibliography* (de *web bibliography*), es importante diferenciarlo, dado el uso de las herramientas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante TIC), cuya utilización ha requerido una inversión significativa en el sector cooperativo paraguayo a partir de la Pandemia de 2020.

En este estudio, se procedió a trabajar sobre la lista de las cooperativas clasificadas por el INCOOP (2022), según la Resolución N° 26499/2022. Dicha normativa clasifica como "Tipo A", las más grandes, de acuerdo al monto de activos<sup>27</sup>, un total de 55 cooperativas de ahorro y crédito. Se han seleccionado éstas debido a dos factores: son más numerosas y existe una alta participación femenina con respecto a otros sectores. A partir del listado, ha sido elaborada la base datos y recopilada la información sobre sitios web y redes sociales.

## **Fase 2: Identificación de informantes clave**

Consistente en la solicitud de entrevistas virtuales y concreción de las mismas, a mujeres y hombres referentes del sector cooperativo paraguayo. Las entrevistas fueron llevadas a cabo con preguntas guía (Ver Anexo 1). La muestra incluye a miembros del Consejo de Administración (CONAD) de las cooperativas de "Tipo A" de todos los sectores, así como a dirigentes cooperativos del sector público.

## **Fase 3: Análisis cualitativo de las entrevistas, así como de la visibilidad digital cooperativa**

**a) Análisis cualitativo de las entrevistas**, que en total suman 15 y está compuesta por 10 mujeres (66,7%) y 5 hombres (33,3%). El perfil general es de una amplia trayectoria en el sector ocupando cargos en las más altas instancias de decisión, fiscalización y educación en el ámbito cooperativo paraguayo. Los entrevistados han sido contactados vía *e-mail* y telefónicamente para concertar las entrevistas, en el marco de un muestreo intencional o no probabilístico. Las entrevistas han sido realizadas y grabadas a través de Zoom con el consentimiento expreso de los participantes, totali-

---

27. Para un mejor control y supervisión, el INCOOP clasifica a las cooperativas en tres grupos, por cada sector, según el volumen de sus activos. En los sectores de Ahorro y Crédito, Producción y las Centrales Cooperativas, una cooperativa es de Tipo A cuando el volumen de sus activos supera los 50 mil millones de guaraníes. Las de Tipo B son aquellas que poseen activos entre 5 mil millones y 50 mil millones de Guaraníes. Y las cooperativas de Tipo C son aquellas que cuentan con volumen de activos inferiores a 5 mil millones de guaraníes. (INCOOP, 2011).

zando 12,3 horas de grabación. Además se ha garantizado previamente el anonimato y la utilización del material únicamente con fines de investigación.

El instrumento utilizado consistió en un cuestionario semiestructurado con ocho preguntas *ad-hoc*, consensuadas entre las autoras como pertinentes para el tema estudiado.

En cuanto al análisis de las entrevistas realizadas, se ha establecido como unidades de registro (UR) las respuestas a las preguntas del cuestionario en función del objeto o referente, es decir, los temas centrales abordados (Bardin, 2004). En cuanto a las unidades de contexto (UC), se han utilizado los párrafos donde aparecen las UR y que permiten captar el sentido y significado de lo expresado por los entrevistados de manera más precisa. Con esta base se han preestablecido 6 categorías iniciales para el análisis del *corpus*, agrupándose UR consideradas complementarias y con flexibilidad para la creación de "categorías emergentes" que pudieran surgir de las respuestas. Puede decirse, por tanto, que para la categorización se han utilizado tanto el método inductivo como deductivo (Ruíz Bueno, 2021). Las 6 categorías establecidas *a priori* basadas en las preguntas han sido: Papel actual de la mujer (1 y 2), aportes del liderazgo femenino (3), barreras al liderazgo femenino (4), Visión prospectiva (5), cambios necesarios (6) y aspectos relevantes para liderazgo femenino (7). La pregunta 8 no se ha tenido en cuenta en la categorización, ya que refiere vivencias personales, aunque sí se podrá realizar alguna referencia de interés para este estudio. Finalmente, tras la codificación y categorización, han "emergido" 8 categorías, totalizando 14 (Ver Anexo 2). Para la organización y análisis del *corpus* se ha utilizado el *software* Atlas.ti (Versión 23.11).

**b) Análisis de indicadores de la visibilidad digital cooperativa**, que fue realizado teniendo en cuenta lo explicado por Arévalo (sf) en cuanto al concepto de la visibilidad en el marketing en línea, que no se basa únicamente en tener presencia en Internet, es decir, contar con un sitio web operativo o tener perfiles registrados en las redes sociales; sino que es un esfuerzo constante por lograr la consciencia de los usuarios sobre la existencia de dicha marca o negocio. Asimismo, señala que "el concepto de visibilidad, en relación con el posicionamiento en buscadores, se puede relacionar con el de "encontrabilidad" o *findability*. 'Ser visible' está ligado a una gran cantidad de factores como la reputación, imagen, logotipo, antigüedad o los valores, entre otros, que pueden influir en nuestra visibilidad en mayor o menor medida, negativa o positivamente". Se incorporan criterios de facilidad de acceso a dichos sitios, teniendo en cuenta visibilidad, posicionamiento y usabilidad, que actúan interrelacionados y se complementan, puesto que en esta era de las TIC, toda organización empresarial precisa visibilidad digital para estar en la mente de consumidores y potenciales clientes y, en consecuencia, tener oportunidades de vender y ser rentable.

En este estudio, el análisis de la visibilidad digital de las cooperativas –principalmente en cuanto a posicionar la situación o liderazgo de las mujeres cooperativis-

tas- fue realizado sobre los sitios más utilizados por las cooperativas, con base en los siguientes criterios de visibilidad sobre estas informaciones:

- 1) Integrantes de los niveles directivos, como Consejo de Administración, Junta de Vigilancia, Tribunal Electoral, así como la cantidad de mujeres en los mismos.
- 2) Integrantes a nivel de Comités auxiliares, tanto el de Educación como el de Género, específicamente, así como la cantidad de mujeres integrantes de los mismos.
- 3) Integrantes del nivel gerencial, tanto cantidad de gerencias, así como la cantidad de mujeres integrantes de los mismos.
- 4) Noticias que hagan mención o estén dirigidas hacia las mujeres en las cooperativas.

#### **Fase 4: Análisis de los resultados y redacción final**

En esta etapa se ha procedido a revisar los resultados y compendiar el análisis correspondiente, respetando la guía compartida en este trabajo en equipo.

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. Antecedentes históricos acerca de la participación de las mujeres en las entidades de la economía social y solidaria en Paraguay**

La historiadora paraguaya Mary Monte (2018), haciendo un recuento de la participación de la mujer paraguaya en la Guerra del Chaco, conflicto con Bolivia en el período 1932-1935, sesenta años de concluida la Guerra contra la Triple Alianza (1864-1870); explica que la misma contaba con más obligaciones que derechos, desempeñando múltiples actividades, no solamente en los conocidos roles de enfermeras y madrinan de guerra sino, sobre todo, "en aquellos espacios de actuación laboral que, hasta el conflicto, le estaban vedados" (Monte, 2018, p. 2). Esta situación logró forjar el camino para el empoderamiento de las mujeres paraguayas, dado que se abrieron nuevas posibilidades en el mercado laboral, que anteriormente le eran ajenas, lo cual permitió que un porcentaje elevado de mujeres lograra una independencia económica; y al mismo tiempo, con la apertura de instituciones educativas, se allanaron los caminos para la incorporación de mujeres a la vida profesional y académica, permitiendo su incursión en distintos espacios intelectuales.

El estudio histórico realizado por Monte (2018, pág. 26) concluye que la guerra del Chaco "coadyuvó de manera decisiva para que desde las diversas asociaciones femeninas se deliberasen sobre sus derechos civiles y políticos"; dado que se generó, en periodo de posguerra, desde la creación de periódicos con enfoque femenino que

alentaban la formación profesional, hasta el surgimiento de organizaciones femeninas con diversa denominación como Uniones, Centros Cívicos, Consejos de Mujeres, Ligas, etc, con un mismo cometido que fue el de conseguir los derechos civiles y políticos de la mujer, aunque se tardaría años en lograrlo. Sin embargo, la visibilidad del aporte femenino en la historia bélica del Paraguay, pese a los avances en investigaciones históricas, es aún incipiente, enfocándose solo hacia el "orden social establecido y no a su real protagonismo, pese a que su notabilidad se halla registrada en distintas fuentes" (Monte, 2018; pág. 17).

En este contexto, Carosini y Cárdenas (2022, pág. 278) al analizar el liderazgo femenino en el Paraguay, señalan el importante avance en la estructura de la función pública ante la creación de la Secretaría de la Mujer en 1992, que representa "un hito muy importante en la institucionalización del tema género ya que la misma fue creada con el objeto de impulsar el protagonismo y la participación de la mujer en el ámbito de la vida política, cultural, familiar, laboral y social". Asimismo, las autoras explican que la evolución del concepto género y la participación destacada de las mujeres en el país ha hecho posible un gran cambio de mentalidad en el sector educativo, especialmente en el nivel de educación superior, consolidando el liderazgo femenino en la centenaria Universidad Nacional de Asunción que, como se ha apuntado más arriba, desde 2019 cuenta con su primera Rectora.

Por otra parte, el Censo Nacional Cooperativo del 2012 impulsado por la CONPA-COOP, con el apoyo de la DGEEC<sup>28</sup> de Paraguay, arroja luz sobre la situación de las cooperativas en cuestiones de género. En general, queda patente la importancia del cooperativismo, ya que 21% de los habitantes del país eran socios de las cooperativas y si se tiene en cuenta el núcleo familiar, esto se traduce en que el 50% de ellas tendrían algún miembro en una cooperativa. Las mujeres constituían el 49% de la masa societaria y el 97,2% del total de mujeres cooperativistas era socia de una cooperativa de ahorro y crédito (CONPACCOOP, 2012).

En cuanto a la participación de las mujeres en el gobierno de las cooperativas, el promedio es del 33,6%. Dentro de los diferentes órganos de gobierno cooperativo, las mujeres están infrarrepresentadas en la más alta instancia de decisión –los Consejos de Administración– con 25,9% de participación. Además, sólo el 20% de dichos Consejos estaba presidido por una mujer. La máxima participación de las mujeres tiene lugar en los Comités de Educación con el 46,1%. En cuanto a las gerencias generales de las cooperativas puede verse una tendencia creciente respecto a la edad, ya que entre los 20 a 39 años, las mujeres gerentes son el 57% frente al 36% de hombres en el mismo puesto. A partir de los 40 años, la tendencia es la contraria,

---

28. La Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC), creada en el año 1942, estuvo en vigencia por 78 años, actualizándose por la Ley N° 6670 del año 2020 "Que establece la modernización del Sistema Estadístico Nacional (SISEN) y crea el Instituto Nacional de Estadística (INE)", vigente actualmente.

siendo el porcentaje acumulado para las mujeres del 43% y los hombres del 55% (CONPACCOOP, 2020).

En lo que respecta a la capacitación, en 2012 el interés por la Equidad de género ocupaba el cuarto lugar, por detrás de la Doctrina Cooperativa, el Derecho para cooperativas y la Calidad Total en las preferencias de formación de las cooperativas (CONPACCOOP, 2012).

Por otra parte, en el año 1998 fue creado el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas (CNMC) dentro de la Confederación Paraguaya de Cooperativas CONPACCOOP. Esta Comisión viene realizando informes con perspectiva de género en los años 2008, 2014 y 2015, que incluyen a las cooperativas socias de la Confederación.

De este último informe basado en las memorias y balances, se destaca lo siguiente:

- Sólo el 31% de las cooperativas socias ha creado un Comité de Género como órgano auxiliar y cuyo objetivo principal es el de promover la equidad de género en las cooperativas.
- Considerando el total de socios, las mujeres representan el 52%.
- El mayor porcentaje del total de socias se encuentra en las zonas más pobladas: la capital, Asunción, y el Departamento Central.
- De cada 100 empleados en las cooperativas asociadas, 45 son mujeres.
- El 52% de los cargos de jefatura son desempeñados por mujeres. Sin embargo, el salario promedio total de las mujeres es 8% menor que el salario de los hombres.
- La participación promedio de las mujeres en los Consejos de Administración, Junta de Vigilancia y Junta Electoral, todos ellos órganos electivos, ascendía sólo al 33%.

## **4.2. Visibilidad de la participación de las mujeres en instancias de decisión de las cooperativas paraguayas**

La Resolución INCOOP N° 26499/2022 que rectifica y aprueba la tipificación y sectorización de las cooperativas, presenta la clasificación de un total de 55 cooperativas de ahorro y crédito de "Tipo A", que son las calificadas como de mayor volumen de activos. De dicho total, se procedió a recopilar las informaciones sobre su visibilidad digital, tanto a nivel de sitio web, Facebook, así como redes sociales como Instagram y Twitter (actual X). Del total, 50 cooperativas (91%) utilizan activamente su sitio *web* y Facebook, y entre éstas, solo 29 cooperativas (58%) cuentan y utilizan tanto su sitio *web*, así como las redes sociales Facebook, Instagram y Twitter.

Sobre esta base de 29 cooperativas activas digitalmente se ha procedido a analizar la visibilidad de las informaciones focalizadas en el objetivo de este estudio, que es mostrar la visibilidad del liderazgo femenino (Ver Anexo 3).

Los principales resultados a nivel directivo evidencian que de las 29 cooperativas de ahorro y crédito tipo A:

- 22 cooperativas muestran informaciones sobre el Consejo de Administración, cuya cantidad de integrantes varían entre 5 a 10 miembros. De estas cooperativas, 17 visibilizan que cuentan con mujeres entre los miembros del CONAD, cuya cantidad varía de 1 a 4 mujeres.
- 19 cooperativas evidencian integrantes de la Junta de Vigilancia, con 3 a 9 miembros; de las cuales 16 visibilizan sus integrantes mujeres, entre 1 y 6.
- 18 cooperativas visibilizan integrantes del Tribunal Electoral, con 2 a 7 miembros; de las cuales 16 cooperativas cuentan con mujeres en dichas instancias, cuya cantidad varía entre 1 y 4.

En cuanto a la visibilidad de informaciones en los Comités Auxiliares, tanto Comité de Educación y Comité de Género, los principales resultados evidencian que de las 29 cooperativas de ahorro y crédito tipo A:

- El Comité de Educación es una instancia auxiliar aprobada por la normativa del INCOOP. Por ello, se analiza su visibilidad, encontrando que solo 9 cooperativas muestran sus integrantes, cuya cantidad varía entre 3 a 7 miembros. De dichas cooperativas, 8 de ellas cuentan con mujeres miembros, cuya cantidad varía entre 1 y 4.
- Solo 4 cooperativas visualizan informaciones sobre Comités de Género, evidenciando de 3 a 5 integrantes. Se destaca que sólo dos cooperativas, que tienen 3 integrantes en este tipo de Comité, presentan la peculiar distribución de contar con 2 mujeres y 1 varón, situación que no se evidencia en las otras cooperativas.

A nivel operativo, se destaca que de las 29 cooperativas de ahorro y crédito "Tipo A" analizadas, solo 6 cooperativas visualizan informaciones a nivel gerencial, y entre ellas, 4 evidencian contar entre 1 a 3 mujeres como gerentes.

En cuanto a redes sociales, con respecto a visibilidad en esta muestra, solo una de ellas visibiliza integrantes del CONAD, que cuenta con 9 integrantes, y entre ellos solo una mujer. Se destaca que en Facebook se comparten en el apartado denominado "Otro tipo de noticias", lo siguiente:

- Felicitaciones por el día de la Mujer, tanto a nivel nacional 24 de febrero, como a nivel internacional, 8 de marzo. Felicitaciones por el Día de la Madre, 15 de Mayo.
- Invitaciones a charlas conmemorativas por esas fechas
- Atención médica
- Créditos
- Cursos de danza, ferias, etc.

- Promociones por el día de la madre y del padre, organizadas por el Comité de Educación

Otros resultados reseñables evidencian que solo 7 (24%) de las 29 cooperativas cuentan con canal de Youtube, además de utilizar todas las herramientas TIC.

### 4.3. Visión actual y prospectiva sobre la participación de las mujeres en el sector cooperativo, desde la óptica femenina y masculina

Una vez realizada la codificación, categorización y análisis de la información recopilada a través de las entrevistas, los aspectos más destacables relacionados con los objetivos de investigación son:

La categoría *barreras al liderazgo femenino*, que a su vez comprende 9 subcategorías es la más importante en cuanto a la frecuencia de aparición en las entrevistas en la muestra de mujeres. Dentro de las subcategorías y de mayor a menor importancia se encuentran: los *Condicionantes para el liderazgo femenino efectivo*, las *Barreras culturales*, *Barreras intra-género* y las *Barreras intra-personales*.

Algunos ejemplos seleccionados son los siguientes:

"Yo creo que somos escuchadas cuando tenemos convicciones firmes. Y tarde o temprano se reconoce esas convicciones o se apuesta por esas convicciones". (Subcategoría *Condicionantes para el liderazgo femenino efectivo*, Entrevista 1, Mujer)

"Puede ser la autoestima y el valorarse y asumir el liderazgo. Otra cosa también es que a veces tenemos liderazgo, pero nos cuesta asumir ese liderazgo. No queremos, no... están en mayoría hombres, porque, yo te confieso que, de repente (...) acá cuatro hombres y yo como presidenta, a una le da miedo. Le da miedo. Entonces es superar ese miedo y yo no diría que sea (...) porque yo mi autoestima siempre estaba allá por los aires, pero no creo que sea falta de autoestima, pero sí miedo a, miedo a reconocer tu liderazgo, a que salga afuera el liderazgo". (Subcategoría *Condicionantes para el liderazgo femenino efectivo*, Entrevista 5, Mujer)

"Y justamente trabajando con las mujeres, creo que una de las mayores cosas que deberíamos de hacer es trabajar la autoestima de la mujer. Nuestras mujeres, especialmente las mujeres paraguayas, su autoestima tiene un nivel muy bajo". (Subcategoría *Barreras intrapersonales*, Entrevista 10, Mujer)

"Y, entonces, no tenemos ese término tan utilizado por las compañeras de 'sororidad', no hay una solidaridad y un acompañamiento entre las mujeres" (Subcategoría *Barreras intra-género*, Entrevista 1, Mujer)

En cuanto a las *Barreras culturales*, aunque éstas son visibilizadas también en el discurso de los participantes masculinos en este estudio, existen llamativos contrastes cuando se habla específicamente del espacio cooperativo. He aquí algunos ejemplos:

"Ha habido avances numéricos respecto a la inclusión de mayores mujeres, no solamente como socias, porque acá la gran discusión es ¡Pero no hay ninguna barrera! Es la misma que en los partidos, la misma que en otros estamentos, no hay ninguna, ninguna barrera para la inclusión de las mujeres, pero les cuesta mucho más elegir a una mujer presidenta de una cooperativa, presidenta de un comité educación, presidenta de una Confederación. No se imaginan ustedes todo el proceso que eso implica y la decisión que tienen sus colegas varones, pares, iguales, en elegirla". (Subcategoría *Barreras culturales*, Entrevista 2, Mujer)

"Yo creo que por parte sí, (...) el hombre busca más el poder y hasta hoy en día ocupa más cargos públicos, entonces son más visibles en las elecciones. Se conoce más a los hombres, a ciertos hombres y no tanto a las mujeres, porque ellas, sí, normalmente les cuesta más. Tienen que ser profesionalmente mejores que los hombres para conseguir un cargo en las mismas condiciones, es la realidad. Y a veces hasta con menor recompensa. Eso es porque hacen el trabajo de calidad, silenciosamente haciendo su trabajo, pero no siendo tanto en el ámbito público, no se le vea tanto por eso y en... para ser electo cuando tiene que ser conocido entre los asociados, los que votan. En política la misma cosa. Entonces ahí se debería trabajar un poco más que las mujeres utilicen, especialmente el departamento de educación cooperativa, para ser para ser más visibles y para ser electas." (Subcategoría *Barreras culturales*, Entrevista 4, Hombre)

"A nivel cultural tal vez, social, culturalmente, las mujeres son tal vez percibidas como más idóneas para puestos de mando medio y más bien de apoyo, de servicios de apoyo. Por ejemplo, hay pocos, pocos hombres como recepcionista o pocos secretarios. Normalmente son las mujeres, las mujeres que son las secretarias que trabajan de apoyo para un equipo de trabajo, sea de mujer, o sea de hombres". (Categoría *Aspectos laborales y roles de género asignados*, Entrevista 11, Hombre)

Otra de las categorías que adquiere importancia es la de los *Aportes diferenciales del liderazgo femenino*. He aquí algunos ejemplos:

"Tenemos mucho que aportar, hay mucho potencial dentro del movimiento paraguayo de las líderes mujeres y como te digo, somos potenciales generadoras de cambio, generadoras de cambios positivos en las cooperativas, entonces es, nada más involucramiento, entrar sin miedo". (Categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*, Entrevista 5, Mujer)

"Tenemos que comprender que más mujeres, es más democracia y no es el eslogan de ninguna campaña. Más mujeres es más democracia, más mujeres es más participación, más mujeres, más transparencia. El día que comprendamos eso me imagino un cooperativismo más renovado en términos dirigenciales". (Categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*, Entrevista 2, Mujer)

"La gente espera que las mujeres en esos altos cargos demuestren un modelo de gestión y de liderazgo diferente. Las mujeres tenemos esa carga sobre nuestras espaldas, de modificar lo que haya que modificar, de inventar, de crear, de ser optimistas, creativas, impulsar los cambios, tomar decisiones. Sí, y también mucha transparencia y mucha honestidad ¿Sí? Yo creo que esos valores se esperan siempre a que las mujeres tengan en esos altos cargos y no solamente llegar y volver a adoptar modelos tradicionalmente masculinos, como sucede a lo mejor en otras organizaciones o instituciones". (Categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*, Entrevista 2, Mujer)

En el discurso masculino también se reconoce el aporte diferencial del liderazgo de las mujeres en las cooperativas:

"El plus tiene que ser la competitividad, tiene que mejorar la calidad educativa, tiene que mejorar la práctica del ejercicio diario de liderazgo, tiene que mejorar la capacidad de gestión que tengan las propias mujeres. No por el hecho de ser mujeres tienen que ser líderes, no se le tiene que regalar nada a nadie, pero sí tienen que mejorar su capacidad competitiva como lo han hecho en estos últimos años, donde marcadamente fueron más eficientes y menos corruptas que muchos liderazgos dentro del cooperativismo. No podemos generalizar ni hablar de un porcentaje total, pero sí podemos decir que en las administraciones donde ha habido mujeres hay una menor influencia de la corrupción dentro de la gestión cooperativa y una mejora de la competitividad. Esto marca efectivamente que es un beneficio para el sector cooperativo tener más líderes mujeres". (Categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*, Entrevista 11, Hombre)

Sin embargo, este aporte tiene matices, al incluir los roles de género, como se refleja en el siguiente aporte:

"Cuando nosotros, en una cooperativa, si hablamos del punto de vista de educación, desde el punto de vista de qué puede hacer la cooperativa dentro de lo que es el compromiso con la comunidad, ahí el aporte de la mujer siempre parece que tiene una capacidad de visibilizar mejor las necesidades de la gente, entonces, los aportes vienen desde ese lado, o sea, nosotros, o sea, los hombres preocupados más el punto de vista económico y ellas desde el punto de vista de necesidad social. Por ahí está el aporte muy importante". (Categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*, Entrevista 15, Hombre)

## 4. DISCUSIÓN

A través del análisis de las entrevistas se detecta la existencia de múltiples barreras al liderazgo de las mujeres en las cooperativas paraguayas, principalmente en la visión de las actuales lideresas. Estas barreras se relacionan principalmente con ciertos *Condicionantes para el liderazgo efectivo* destacando, por ejemplo, la necesidad de tener convicciones firmes para ser escuchadas, la necesidad de superar el miedo a reconocerse como líderes, que a su vez podría relacionarse con el "síndrome de la impostora". Esto remite directamente a la necesidad de romper estereotipos y modelos fuertemente arraigados cultural, social e individualmente en cuanto a la conducta del líder, categorizado siempre en masculino y la auto-categorización como líderes, dos de los principales aspectos que influyen en el proceso de surgimiento del liderazgo. En las culturas más conservadoras (*tight cultures*) los comportamientos de las mujeres líderes tienden a ser más masculinizados o el comportamiento esperado por los subordinados es más cercano al de una madre o incluso, una profesora (Toh y Leonardelli, 2013), aspectos han sido identificados en los discursos y experiencias de las lideresas entrevistadas y en los datos recopilados.

También los *aspectos intrapersonales* como, por ejemplo, la falta de creencia en las propias capacidades, la baja autoestima, entre otros, ocupan un gran espacio. Asimismo, se observan barreras en las relaciones entre congéneres, es decir, *intra-género*; por la dificultad experimentada para establecer alianzas y cooperación dentro del marco de una "sororidad" necesaria en contextos aún muy patriarcales en los que el liderazgo masculino tiene "carta de naturaleza" y el apoyo mutuo entre mujeres se hace necesario para ir afianzando los espacios de liderazgo y la seguridad a nivel personal y grupal.

Otra de las barreras importantes que condicionan el liderazgo femenino en las cooperativas son las *barreras culturales* que privilegian el liderazgo masculino, principalmente en los Consejos de Administración, los órganos de mayor rango, con raras excepciones que se dan principalmente en el sector de Ahorro y Crédito. Esto ayuda a que se perpetúen los roles de género, por ejemplo, en el aspecto laboral, al incidir en relegar a las mujeres a las tareas de apoyo y fuera de los ámbitos de decisión. Como ejemplo se puede citar el papel de las mujeres en los Comités Auxiliares y principalmente en los Comités de Educación, sector ampliamente reconocido como altamente feminizado.

Por otra parte, la información recopilada en las entrevistas apoya lo sostenido por Bastida et al. (2021) y Auné, Abal y Latorressi (2015), quienes han encontrado que las mujeres tienen una mayor tendencia al comportamiento pro-social, haciéndolas idóneas en los diferentes ámbitos de la gestión cooperativa para el impulso de estas organizaciones en el cumplimiento de su rol social de beneficio a la comunidad, tal

como establecen los principios cooperativos. Estas características pueden observarse en los ejemplos citados de la categoría *Aporte diferencial del liderazgo femenino*.

En cuanto a la visibilidad de las mujeres y líderes cooperativistas en el entorno digital, las restricciones por la Pandemia del año 2020 han urgido a las cooperativas en Paraguay a realizar una importante inversión en tecnología. Es por ello que, del análisis realizado a nivel de visibilidad digital se ha evidenciado en los resultados que, de las 55 cooperativas de ahorro y crédito, tipo A, aproximadamente el 53% (29 cooperativas) cuentan con sitio *web* y utilizan Facebook, Instagram y X de manera activa.

Profundizando en los indicadores analizados, se ha constatado que existe una escasa utilización de estas herramientas TIC para lograr la visibilidad de la participación de las mujeres en la estructura dirigenal, considerando la cantidad de mujeres que han accedido a los puestos en el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia o el Tribunal Electoral de las cooperativas. Esta situación incluso se hace extensible a nivel de comités auxiliares, como el de Educación, así como el de Género, puesto que la cantidad de cooperativas que logra visibilizar la participación de las mujeres en estos comités oscila entre 4 y 8. Igual situación se evidencia a nivel operativo, aún cuando se ha constatado en las entrevistas que en este nivel gerencial es donde se ha logrado una mayor aceptación e inserción de las mujeres por su calidad laboral manifiesta.

La reciente obra colectiva de referencia "Mujeres, cooperativismo y economía social y solidaria en iberoamérica", coordinada por los profesores Marcuello Servós, Barragán Mendoza, Navarro Rosandiski y Álvarez Rodríguez (2022) que reúne nada menos que a 14 países iberoamericanos (incluido Paraguay) analiza la situación del liderazgo femenino y algunas de sus figuras más prominentes, permite realizar un análisis comparativo con los resultados de esta investigación. Las similitudes más sobresalientes se resumen en las siguientes: (i) La falta de datos, información, documentación y estudios acerca de la participación y contribución de las mujeres en las cooperativas y la economía social y solidaria (ESS), lo que aumenta su invisibilidad, evidenciada por las/los investigadoras/es (puestos entre paréntesis) de Argentina (Mutuberría Lazarini), España (Arando, Elio, Marcuello Servós y Mozas) y República Dominicana (Luperón Liriano). (ii) La perpetuación de los roles de género y el machismo aún imperante, apartando o dificultando la presencia de las mujeres en la esfera pública, traducido en dificultades para emprender, consideración del trabajo de la mujer como accesorio, trabajos más precarios o a media jornada, desigualdad en salarios, dificultad para incluir el tema "género" en las entidades, falta de representación femenina en los Consejos de administración y cargos de decisión, relegando el papel de la mujer a cargos auxiliares y de soporte como secretarías, comités de educación, presencia en cooperativas escolares, etc., (sectores feminizados), que se evidencian en los casos de Argentina (Mutuberría Lazarini), Brasil (Navarro Rosan-

diski), Chile (Miranda Sánchez, Inostroza Correa y Yáñez Ruiz), Colombia (Bucheli Gómez y López de Mesa Osés), Cuba (Gómez Arencibia), Ecuador (Pazmiño Pazmiño), algunas regiones de España (Arando, Elio, Marcuello Servós y Mozas), República Dominicana (Luperón Liriano), Paraguay (Carosini y Cárdenas) y Venezuela (Correa). (iii) La constatación de que la forma de inserción de las mujeres, como trabajadoras o dirigentes, se basa en un alto grado de formación académica y una dedicación extra al trabajo para demostrar su valía, que se hace patente en el estudio de Costa Rica (Espinach Rueda) y en el caso de estudio de Cuba (Gómez Arencibia). Todo lo anterior, en congruencia con los resultados de esta investigación.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De todo lo expuesto, se evidencia que las cooperativas de ahorro y crédito de "Tipo A" en Paraguay, aun cuando han realizado importantes inversiones en tecnología, principalmente por la Pandemia del año 2020, presentan ciertas restricciones en la utilización de estos recursos para brindar informaciones accesibles y oportunas, lo cual dificulta una eficiente visibilidad digital, contribuyendo a mantener la invisibilidad del trabajo femenino en las cooperativas. De la misma manera, tampoco se visibiliza el trabajo que realiza la propia cooperativa en pro de su fin social, dificultando la necesaria transparencia en la gestión, una de las señas de identidad de las organizaciones de la economía social.

Por tanto, y a partir de los datos recopilados en esta parte del estudio, se recomienda la creación y/o actualización del contenido de las webs institucionales de las cooperativas paraguayas, sobre todo las analizadas de ahorro y crédito "Tipo A", así como los canales en redes sociales para conseguir mayor cercanía a la masa societaria, además de ayudar a visibilizar el trabajo y la participación femenina en los diferentes comités en el sector cooperativo paraguayo.

En lo referente a la visión acerca de la participación de las mujeres en el ámbito cooperativo, existe una gran diferencia entre las cooperativas de Ahorro y Crédito y Producción en cuanto a la inclusión en los órganos de dirección e incluso en los órganos auxiliares. Aunque se observa un referente aislado en el sector de producción, también se ha podido observar que existe un proceso iniciado y que se está abriendo en mayor medida a la participación femenina, explicado por la mayor preparación académica de las mujeres y por haber demostrado gran capacidad de gestión. Por tanto, las recomendaciones van en el sentido de visibilizar el trabajo y los logros de estas lideresas como referentes del sector.

También se ha reflejado la importancia de recuperar espacios de diálogo entre las propias mujeres cooperativistas con el objetivo del apoyo mutuo, necesario para crear las oportunidades para el desarrollo del liderazgo y sus habilidades asociadas

con todo ese aporte diferencial que las mujeres paraguayas son capaces de dar para contribuir con el desarrollo del movimiento cooperativo nacional con ética, transparencia y visión social. Este aspecto conecta directamente con el gran esfuerzo que conlleva ser mujer y lideresa cooperativista, ya que la exigencia es mayor en cuanto a capacidad de trabajo y formación porque "hay que demostrar que somos capaces", tal y como se constata en otros países como Cuba y Costa Rica, mencionados más arriba.

Siguiendo con las similitudes con otros países del espacio iberoamericano, éstas se observan en la lucha por la visibilización del aporte femenino en los diferentes ámbitos de la vida institucional y por supuesto, en las cooperativas y entidades de la Economía social y solidaria, ya que estando insertas en sociedades patriarcales se ha dificultado históricamente la participación y visibilización del trabajo y el liderazgo de las mujeres. Además, se comparte la ausencia de datos estadísticos, antecedentes históricos y documentales dentro del movimiento cooperativo y la economía social en general que ayuden a realizar un análisis crítico de su historia y evolución y; partiendo de allí, iniciar acciones que se consideren pertinentes en materia de políticas públicas de apoyo, formación, diálogo y educación en temas de equidad de género. Una de las principales recomendaciones que se puede realizar en este sentido se relaciona con el caso ejemplar de Honduras, donde las mujeres cooperativistas han venido trabajando de manera consistente desde 1987, consiguiendo el apoyo de entidades del cooperativismo nacional e internacional, logrando incidir fuertemente en las instituciones y leyes para reducir la brecha de género (Flores Cruz, 2022).

Por otro lado, el aporte principal que este trabajo ha pretendido es el de contribuir a la apertura de un espacio de reflexión sobre el liderazgo de las mujeres en las cooperativas paraguayas, que ha sido recibido por algunas de las entrevistadas con expresiones como: "nunca me había puesto a pensar en esto..." y por entrevistados hombres como: "preguntas desafiantes".

Con todo, si se utilizan los criterios de validez de Krippendorf (2013), este estudio se incluiría dentro de la Validez social, ya que constituye una de las primeras aproximaciones sobre el papel de las mujeres en las cooperativas paraguayas.

Por otra parte, la limitación principal que presenta este trabajo es el tamaño reducido de la muestra de entrevistados. Sin embargo, todos ocupan cargos de gran trascendencia y tienen una trayectoria de décadas en el sector cooperativo, lo que ha contribuido a la calidad de la información recopilada. Por último, la riqueza de la información recopilada merecería un análisis más pormenorizado que, por cuestiones de espacio, se deja para próximos aportes en esta misma línea de investigación.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACI (2023). *Identidad cooperativa: nuestros principios y valores*. Disponible en <https://www.ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>

ARÉVALO, J.A. (sf). *Visibilidad, posicionamiento y usabilidad*. Universidad de Salamanca. Recuperado de: <https://universoabierto.org/2016/02/14/visibilidad-posicionamiento-y-usabilidad/>

AUNÉ, S., ABAL, F. y ATTORRESI, H. (2015). Conducta prosocial y estereotipos de géneros. *PRAXIS. Revista de Psicología* Año 17, Nº 27 (7-19). Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/56202>

BARDIN, L. (2004). *Análise de conteúdo* (3º edição). Lisboa: Edições 70.

BASTIDA, M., OLVEIRA, A., y VÁZQUEZ TAÍN, M. (2022). Are cooperatives gender sensitive? A confirmatory and predictive analysis of women's collective entrepreneurship. *Annals of Public and Cooperative Economics*. DOI: 10.1111/apce.12405

BENÍTEZ, C. A. (2011). La construcción de la mujer paraguaya a partir de la guerra contra la Triple Alianza: el modelo ideal de las residentes y las destinadas. En *III Congreso virtual sobre Historia de las Mujeres: Comunicaciones* (p. 20). Archivo Histórico Diocesano de Jaén. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095765>

BRUCKE, S.; FRANCESCHELLI, E. y BOCCIA, A. (2017). *Equidad de Género. Una mirada desde las cooperativas paraguayas*. Archivo Comité Equidad de Género de la Federación de Cooperativas del Paraguay FECOPAR y del Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas de la Confederación Paraguaya de Cooperativas CONPACOP. Julio, 2017. Asunción-Paraguay.

CAROSINI, L. (2012). *Visión panorámica del sector cooperativo en Paraguay. Una importante contribución al desarrollo nacional*. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT para los Países Andinos, Alianza Cooperativa Internacional para las Américas. La Paz-Bolivia, 2012. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_185891/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_185891/lang--es/index.htm)

CAROSINI RUIZ-DÍAZ, A.L. y CÁRDENAS, L. (2022). Mujeres, Cooperativismo, Economía Social y Solidaria en Paraguay. En: *Mujeres, Cooperativismo y Economía Social y Solidaria en Iberoamérica*. Observatorio Iberoamericano del Empleo y la Economía Social y Cooperativa OIBESCOOP. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Ministerio de Trabajo y Economía Social-Gobierno de España. Recuperado de <http://www.oibescoop.org/wp-content/uploads/Mujeres-Coop-y-ESS.pdf#page=253>

CERNA VILLARGA, S. (2015). De residentas a presidentas: la procelosa participación de la mujer paraguaya en la política y la emergencia del movimiento político feminista Kuña Pyrenda. *Ciencia Política*, 10(20), 219-241. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434896>

KRIPPENDORFF, K. (2013). *Content analysis. An introduction to its methodology*. London: SAGE Publications.

CONFEDERACIÓN PARAGUAYA DE COOPERATIVAS (CONPACOO, 2012). *Situación del Cooperativismo Paraguayo*. Censo Nacional Cooperativo 2012. Recuperado de [https://www.conpacoop.coop.py/?page\\_id=1103](https://www.conpacoop.coop.py/?page_id=1103)

CONFEDERACIÓN PARAGUAYA DE COOPERATIVAS (CONPACOO, 2020). *Mujeres y Varones en el Sector Cooperativo Paraguayo*. Años 2016-2018. Boletín Informativo Mensual Año 8, N° 55, enero-marzo 2020. Observatorio del Sector Cooperativo Paraguayo Obsecoopy. Recuperado de [https://www.conpacoop.coop.py/?page\\_id=1103](https://www.conpacoop.coop.py/?page_id=1103)

DICTIONARY.COM (2023). *Webliography*. Lexico Publishing Group, LLC [consultado el 13 de febrero 2023]. Recuperado de <https://www.dictionary.com/browse/webliography>

FLORES CRUZ, M. (2022). Un camino de liderazgo femenino. En: Marcuello Servós, C.; Barragán Mendoza, M.; Navarro Rosandiski, G. y Álvarez Rodríguez, J. (Eds.). *Mujeres, cooperativismo y economía social y solidaria en iberoamérica* (pp. 219-232). CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Recuperado de <https://www.oibescoop.org/wp-content/uploads/Mujeres-Coop-y-ESS.pdf>

GONZÁLEZ CASTILLO, R.A. (2010). *La webliografía como la técnica para realizar listados de descripción de recursos de información digital*. Universidad Nacional Autónoma de México. México DF. Febrero 2010. Recuperado de <https://es.studenta.com/content/111372707/la-webliografa-como-la-tecnica-para-realizar-listados-de-descripcion-de-recursos>

INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO (INCOOP, 2011). El INCOOP clasifica a las cooperativas en tres grupos. Recuperado de <https://bit.ly/46JM1DW>

INSTITUTO NACIONAL DE COOPERATIVISMO (INCOOP, 2022). Resolución N° 26.499/2022. "POR LA CUAL SE RECTIFICA PARCIALMENTE, EL ANEXO DE LA RESOLUCIÓN INCOOP N° 26.243/2022 'POR LA QUE SE APRUEBA LA TIPIFICACIÓN SECTORIZACIÓN DE LAS COOPERATIVAS'". Recuperado de <http://www.incoop.gov.py/v2/?p=11611>

MARCUELLO SERVÓS, C.; BARRAGÁN MENDOZA, M.; NAVARRO ROSANDISKI, G. y ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, J. (2022). *Mujeres, cooperativismo y economía social y solidaria*

en *iberoamérica*. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Recuperado de <https://www.oibescoop.org/wp-content/uploads/Mujeres-Coop-y-ESS.pdf>

MATEU GORDON, J. L. (2001). *La banca cooperativa en el entorno financiero y cooperativo de los países miembros del Mercosur* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/2071>

MONTE DE LÓPEZ MOREIRA, M. (2018). *Mujeres en la Guerra del Chaco: su protagonismo en la retaguardia y en la vanguardia*. [en línea], Res Gesta 54 (2018). Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/5808/1/mujeres-guerra-chaco-protagonismo-monte.pdf>

NACIMIENTO, Z. (2004). *Orígenes y evolución del cooperativismo paraguayo*. En VI Seminario Hispano-Luso de Economía Empresarial. Universidad de Huelva. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/profile/Zulema-Nacimiento/publication/317039220\\_Origenes\\_y\\_evolucion\\_del\\_cooperativismo\\_paraguayo/links/5921c3a9a6fdcc4443f603b3/Origenes-y-evolucion-del-cooperativismo-paraguayo.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Zulema-Nacimiento/publication/317039220_Origenes_y_evolucion_del_cooperativismo_paraguayo/links/5921c3a9a6fdcc4443f603b3/Origenes-y-evolucion-del-cooperativismo-paraguayo.pdf)

RUIZ BUENO, A. (2021). *El contenido y su análisis: enfoque y proceso*. Dipòsit Digital de la Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2445/179232>

TOH, S. y LEONARDELLI, G. (2013). Cultural constraints on the emergence of women leaders. *Organizational Dynamics*, 3(42), 191-197. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Geoffrey-Leonardelli/publication/257492675\\_Cultural\\_Constraints\\_on\\_the\\_Emergence\\_of\\_Women\\_Leaders/links/59ee5b4b4585154350e80e6c/Cultural-Constraints-on-the-Emergence-of-Women-Leaders.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Geoffrey-Leonardelli/publication/257492675_Cultural_Constraints_on_the_Emergence_of_Women_Leaders/links/59ee5b4b4585154350e80e6c/Cultural-Constraints-on-the-Emergence-of-Women-Leaders.pdf)

VARGAS SÁNCHEZ, A. y NACIMIENTO, Z. (2000). El cooperativismo en Paraguay: especial referencia a las cooperativas de producción. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (34), 189-224. Recuperado de <https://www.re-dalyc.org/pdf/174/17403408.pdf>

## ANEXO I. PREGUNTAS GUÍA UTILIZADAS EN LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS



Universidad  
de Huelva



**Título del estudio:** *Visión y visibilidad del liderazgo femenino en el sector cooperativo paraguayo.*

**Área Temática OIBESCOOP:** Democracia, participación y representación en las organizaciones de economía social.

**Autoras:**

Nacimiento, Zulema (Universidad de Huelva, España)

Carosini, Leticia (Universidad Nacional de Asunción, Paraguay)

Los **objetivos** que se persiguen con el presente estudio se resumen en los siguientes:

1. Realizar un recorrido histórico por la participación de las mujeres en las cooperativas.
2. Indagar acerca de la visibilidad actual de la participación de las mujeres en instancias de decisión de las cooperativas.
3. Describir la visión actual y prospectiva sobre la participación de las mujeres en el sector cooperativo, desde la óptica femenina y también masculina, a través de entrevistas semiestructuradas a personas referentes y dirigentes del sector cooperativo paraguayo.

**Metodología de las entrevistas:** las entrevistas semiestructuradas constan de preguntas abiertas e iguales para todos los entrevistados y con la posibilidad de ahondar en el tema de interés durante la entrevista. Cabe destacar además que los resultados serán analizados de manera global, en el que no será posible la identificación individual de los entrevistados, sino simplemente, el sector al que pertenece. La muestra abarca a las cooperativas con más presencia y solvencia en todos los sectores, además de los órganos de representación gremial. Se busca dar voz a todos los sectores a través de las entidades que lideran el cooperativismo en el Paraguay.

La entrevista tendrá una duración estimada de alrededor de 30 o máximo 45 minutos. A continuación, se indican las preguntas guías/orientadoras de la entrevista:



Universidad  
de Huelva



1. ¿Cómo cree Ud. que la sociedad paraguaya percibe el papel de las mujeres en las cooperativas?
2. ¿Cuál es su opinión sobre el papel que tienen las mujeres en el sector cooperativo paraguayo actualmente?
3. ¿Qué cree Ud. que podría aportar al cooperativismo del país una mayor presencia de las mujeres en la dirigencia?
4. ¿Qué barreras, dificultades u obstáculos a nivel personal, familiar, social y cultural cree Ud. que tienen las mujeres a la hora de acceder a cargos de representación/dirección de una organización o una empresa?
5. ¿Cuál considera Ud. sería la situación ideal de las mujeres dentro del cooperativismo paraguayo dentro de 10 años?
6. ¿Qué aspectos cree Ud. que se tendrían que cambiar, mejorar o fortalecer para llegar a esa situación ideal?
7. ¿Qué características o aspectos considera Ud. más relevantes para el liderazgo femenino en la actualidad?
8. ¿Podría compartimos alguna anécdota, experiencia personal o algún recuerdo especial que considera relevante para este estudio?

## ANEXO 2. SISTEMA DE CODIFICACIÓN, CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

CODIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN*	COMENTARIOS
<b>Actitud proactiva de las mujeres hacia el liderazgo</b>	Actitudes necesarias para ganar más espacios de decisión como por ejemplo reclamar, pedir, no conformarse
<b>Aportes de los comités en la inclusión e igualdad en las cooperativas</b>	Incluye la percepción y el reoncimiento de los aportes desde la creación de comités de género, comités de educación y otros en la participación de la mujer en las cooperativas
<b>Aportes diferenciales del liderazgo femenino</b>	Aspectos diferenciales y específicos que aporta el liderazgo femenino a las cooperativas paraguayas
Expectativas sobre el liderazgo femenino	Resume la percepción de lo que se espera del liderazgo de la mujer en las cooperativas
<b>Aspectos laborales y roles de género asignados</b>	Incluyen los roles de género y su incidencia en el ámbito laboral
Discriminación salarial	Ejemplo: trabajan mucho y muchas veces ganan menos que los hombres
Falta de reconocimiento y visibilidad del trabajo y/o ideas de las mujeres	Incluye la percepción de la invisibilidad del trabajo de las mujeres, falta de reconocimiento e incluso apropiación de las ideas de las mujeres por parte de los hombres, en algunos casos.
Papel más ejecutor de políticas o de apoyo que decisional	Ejemplo: "estamos más en el hacer", las mujeres están en el segundo anillo, "yo sin mi asistente no podría hacer lo que hago", "hay más mujeres en los comités, pero menos en los Consejos", etc.
<b>Aspectos relevantes para el liderazgo cooperativo</b>	Aspectos considerados importantes o fundamentales para el buen liderazgo en las cooperativas
Especificidad del liderazgo cooperativo	Toda aquello que caracteriza y diferencia al liderazgo en las cooperativas
Aspectos relevantes para ambos géneros	Incluye al liderazgo masculino y femenino dentro de las cooperativas
Aspectos relevantes para el liderazgo femenino en las cooperativas	Aspectos considerados importantes para el liderazgo femenino en la actualidad, como por ejemplo formación, capacidad negociadora...

(\*) Las categorías aparecen en negritas.

<b>CODIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN*</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<b>Barreras al liderazgo femenino</b>	Todo aquello que frena la expansión del liderazgo de la mujer
Barreras culturales	Referentes a la educación recibida que moldea la conducta y relaciones sociales
Barreras de roles	Relacionado a los roles de género, como, por ejemplo: cuidadora, ama de casa, madre...
Barreras educativas	Relacionada a la falta o escasa formación recibida, baja profesionalización, etc. de la mujer
Barreras inter-género	Dificultades de aceptación del liderazgo de las mujeres por parte de los hombres. Ejemplo: oposición, generación de alianzas para dificultar el liderazgo femenino
Barreras intra-género	Referente a la relación con otras congéneres. Ejemplo: falta de cooperación, falta de apoyo entre mujeres...
Barreras intrapersonales	Barreras que son características personales, como por ejemplo falta de confianza en las propias capacidades, habilidades, miedos, sumisión, autoexclusión, etc.
Condicionantes para el liderazgo femenino efectivo	Aspectos que constriñen la posibilidad de conseguir una mayor participación de las mujeres en el liderazgo efectivo en las cooperativas. Ejemplos: Si pudiéramos formar a las compañeras..., hay mayor participación, pero entran y bajan la cabeza
Necesidad de apoyo de la pareja y/o familia	Necesidad de apoyo por parte de la pareja y/o la familia para lograr los objetivos de liderazgo.
Barreras económicas	Incluye la necesidad de aporte económico para desarrollar actividades de liderazgo en las cooperativas. Por ejemplo, para hacer campaña, gasto de tiempo y dinero, etc.
<b>Cambios necesarios para visión prospectiva</b>	Todo aquello que necesita ser modificado para alcanzar la visión del liderazgo femenino en las cooperativas a diez años
Características institucionales	Se agrupan las características idóneas para el desarrollo del trabajo, como por ejemplo, la claridad en las políticas, los valores, las convicciones...
Características institucionales para el desarrollo del liderazgo cooperativo	Características de las instituciones que son idóneas para el desarrollo de un buen liderazgo, basado en los valores cooperativos

(\*) Las categorías aparecen en negritas.

<b>CODIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN*</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<b>Combinación de barreras para el liderazgo femenino</b>	Grupos o conjuntos de barreras que aparecen en el corpus de forma conjunta en el discurso y actúan frenando el desarrollo del liderazgo femenino. Por ejemplo: conjunción de lucha contra nosotras mismas (barreras intrapersonales), entre nosotras (intra-grupales) y contra los hombres (inter-género)
<b>Contexto socioeconómico</b>	Contextualización, datos estadísticos sustentados por los entrevistados, especialmente sobre la mujer en Paraguay, basados en fuentes fiables. Por ejemplo, la última Encuesta Permanente de Hogares, etc.
<b>Desequilibrios de poder y resistencia al cambio</b>	Aspectos que ralentizan y frenan el avance del liderazgo femenino
<b>Diferencias y sesgo de género entre liderazgo masculino y femenino</b>	Aspectos importantes que diferencian y dan solidez al liderazgo de los hombres frente al de las mujeres
<b>Empoderamiento de la mujer en el liderazgo cooperativo</b>	Procesos, acciones, propuestas que impulsan o tienen la potencialidad de impulsar el empoderamiento de las mujeres y el desarrollo del liderazgo femenino en las cooperativas
Empoderamiento través de la formación y capacitación.	Ganancia de autoridad y el liderazgo a través del desarrollo de conocimientos y habilidades (capacitación)
Impulsores del desarrollo del liderazgo femenino	Aspectos propician el desarrollo del liderazgo femenino temprano y otras propuestas
Propuestas de acción para fomentar el liderazgo femenino	Propuestas de acciones directas y concretas para favorecer el liderazgo de las mujeres. Ejemplos: retomar reuniones del comité de género, hablar de lo que nosotras queremos, establecer cupos, etc.
<b>Visión del papel actual de la mujer cooperativista</b>	Cómo se percibe el papel actual de la mujer en las cooperativas. Por ejemplo, su participación como asociadas, etc.
Visión del aporte de las cooperativas	Percepción del reconocimiento social de las cooperativas como entes singulares, por ejemplo, por su aporte a la sociedad, principios, valores, etc.
<b>Visión prospectiva del liderazgo femenino en las cooperativas</b>	Incluye la visión a futuro (diez años) del liderazgo femenino en las cooperativas

(\*) Las categorías aparecen en negritas.

## ANEXO 3. LISTA DE COOPERATIVAS QUE CONSTITUYEN LA MUESTRA PARA LA VISIBILIDAD WEB EN EL AÑO 2023

LA COOPERATIVA TIENE

Nº	Nº REGISTRO INCOOP	sitio web	facebook	instagram	twitter	fecha web/facebook
1	140	<a href="http://www.cooperativa24.coop.py/v1/">http://www.cooperativa24.coop.py/v1/</a>	SI	SI	SI	SF / 01/05/2023
2	1.167	<a href="https://coopconcordia.coop.py/">https://coopconcordia.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 01/05/2023
3	147	<a href="https://www.capiata.coop.py/coop_capiata/">https://www.capiata.coop.py/coop_capiata/</a>	SI	SI	SI	2023 / 03/05/2023
4	285	<a href="https://coodene.coop.py/">https://coodene.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2023 / 03/05/2023
5	236	<a href="https://coopafiol.com/">https://coopafiol.com/</a>	SI	SI	SI	2021 / 01/05/2023
6	1.071	<a href="https://www.cooppec.coop.py/v1/">https://www.cooppec.coop.py/v1/</a>	SI	SI	SI	2019 / 03/05/2023
7	1.526	<a href="https://www.coopediez.coop.py/">https://www.coopediez.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 01/05/2023
8	230	<a href="http://www.coopeduc.com.py/coop/home/">http://www.coopeduc.com.py/coop/home/</a>	SI	SI	SI	2019 / 02/05/2023
9	122	<a href="http://www.coopersanjuba.com.py/">http://www.coopersanjuba.com.py/</a>	SI	SI	SI	2020 / 02/05/2023
10	590	<a href="https://coopexsanjo.org.py/">https://coopexsanjo.org.py/</a>	SI	SI	SI	2019 / 03/05/2023
11	40	<a href="https://www.credivill.coop.py/">https://www.credivill.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2021 / 03/05/2023
12	1.625	<a href="http://www.coopejas.coop.py/v5/">http://www.coopejas.coop.py/v5/</a>	SI	SI	SI	2022 / 03/05/2023
13	145	<a href="https://www.cooperativajudicial.coop.py/">https://www.cooperativajudicial.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2022 / 03/05/2023
14	326	<a href="http://www.kaarupora.coop.py/">http://www.kaarupora.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2022 / 01/05/2023
15	73	<a href="https://www.lambare.coop.py/">https://www.lambare.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 02/05/2023
16	37	<a href="http://www.coopluque.com.py/">http://www.coopluque.com.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 03/05/2023
17	822	<a href="https://www.mborayhu.coop.py/">https://www.mborayhu.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2023 / 03/05/2023
18	342	<a href="https://www.mburicao.coop.py/">https://www.mburicao.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 03/05/2023
19	49	<a href="https://www.medalla.coop.py/">https://www.medalla.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2019 / 03/05/2023
20	996	<a href="https://www.nazareth.com.py/">https://www.nazareth.com.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 03/05/2023
21	93	<a href="http://www.coopnemby.coop.py/">http://www.coopnemby.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2014 / 03/05/2023
22	1.397	<a href="https://poravotylda.coop.py/">https://poravotylda.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 22/04/2023
23	204	<a href="https://www.sagrados.coop.py/">https://www.sagrados.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2019-2023 / 03/05/2023
24	197	<a href="https://www.sancristobal.coop.py/">https://www.sancristobal.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2017 / 03/05/2023
25	450	<a href="https://www.sanlorenzo.coop.py/">https://www.sanlorenzo.coop.py/</a>	SI	SI	SI	SF / 03/05/2023
26	1.589	<a href="https://www.serrana.com.py/">https://www.serrana.com.py/</a>	SI	SI	SI	2021 / 03/05/2023
27	1.597	<a href="https://www.universitaria.coop/">https://www.universitaria.coop/</a>	SI	SI	SI	SF / 03/05/2023
28	1.070	<a href="https://www.yoayu.coop.py/">https://www.yoayu.coop.py/</a>	SI	SI	SI	2023 / 03/05/2023
29	1.074	<a href="https://cooperativaypacarai.com.py/">https://cooperativaypacarai.com.py/</a>	SI	SI	SI	2019 / 03/05/2023



# **CAPÍTULO 8. COSTA RICA**

## **EMPRENDIMIENTO SOCIAL/ RURAL, INSTITUCIONES Y RESILIENCIA. EVIDENCIA PARA UNA ECONOMÍA EMERGENTE CON ROSTRO DE MUJER: CASO COSTA RICA**

**Monserrat Espinach Rueda**  
**Federico Li Bonilla**  
**Fabián Enrique Salazar-Villano**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El emprendimiento debe su significado y referencia a la acción de emprender, su principio etimológico de esta palabra procede del latín *prēndere*, es decir, atrapar, coger, tomar, es el hecho que la persona creativa e innovadora que tiene habilidades de índole psicológico de liderazgo, con una necesidad de sobrevivencia e instinto natural para emprender o hacer negocios, a pesar de los riesgos que el negocio conlleva hace que la persona a cargo tenga la habilidad de generar nuevas oportunidades para generar desarrollo Cunningham & Lischeron (1991) creando una definición borrosa para la literatura que permita diferenciar al dueño de una empresa, del gerente de una empresa cuando el liderazgo y actitud requerida es la misma.

Un emprendedor de micronegocios tiene una serie de características y habilidades, se enfrentan a desafíos únicos que limita sus micro negocios, y esto hace que tengan cualidades y desarrollen habilidades como es la pasión y motivación de superar desafíos, según señala Ronstadt (1984), "la pasión es el combustible que impulsa a los emprendedores a perseverar en medio de la adversidad" (p. 45). La visión empresarial de comprender su objetivo en el mercado ya que esta visión "es el motor que impulsa la dirección y el crecimiento de un negocio" (p. 67). La capacidad de autogestión o autónomos donde los emprendedores exitosos según Timmons (1999), son "capaces de administrar su tiempo, establecer prioridades y tomar decisiones eficientes" (p. 89).

Otra característica de un emprendedor es la resiliencia y perseverancia donde según Sarasvathy (2001), "la perseverancia es una cualidad distintiva de los emprendedores exitosos, ya que se mantienen enfocados en sus metas a pesar de los reveses" (p. 112), otra habilidad es esa capacidad de generar networking o redes de contactos, colaborar y aprovechar oportunidades como son según Granovetter (1985), "las relaciones sociales (...) son fundamentales para acceder a recursos y oportunidades en el entorno empresarial" (p. 78).

## **2. MARCO CONTEXTUAL Y REVISIÓN DEL ARTE**

Latinoamérica se caracteriza por tener altas tasas de desempleo que obliga a las personas a trabajar para sobrevivir de forma informal, los datos de los países reflejan tasas superiores al 10% en la mayoría de países, según datos del primer y segundo trimestre de 2023 de Argentina oscila en 11,5% (INDEC, 2023), Brasil en 15,7% (IBGE, 2023), Colombia en 12,2% (DANE, 2023), Costa Rica en 12,2% (INEC, 2023), México en 4,5% (INEGI, 2023) y Perú 5,5% (INEI, 2023); por tanto el impacto negativo de las economías latinoamericanas por las altas tasas de desempleo van seguidas con problemas que principalmente recaen en poblaciones vulnerables, afectando la brecha de género e impactan negativamente en la mujer (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019).

En Costa Rica, el alto endeudamiento fiscal del Gobierno debilita el accionar y apoyo a programas enfocados a la Economía Social y esto genera una mayor incertidumbre para el país, aumentando las brechas de género del país poniendo en desventaja al sexo femenino, donde en su mayoría son jefas de hogar sin apoyo de la figura paterna en la crianza de niños de edades escolares, dificultando la accesibilidad a una mejor calidad de vida, esto con mayor frecuencia en las zonas rurales del país (Programa Estado de la Nacional, 2022).

Al tener esta situación en Costa Rica muchas de estas familias, en su mayoría mujeres, requieren generar negocios a escala de sobrevivencia y como bien dice Samuelson y Nordhaus (2014) las economías de subsistencia se caracterizan por producción limitada a garantizar la supervivencia de la unidad productiva que genera ese trabajo.

Las economías de subsistencia en su mayoría se asocian al trabajo en campo, la agricultura de subsistencia como por ejemplo la de zonas rurales, caracterizadas por producción de cultivos de la zona y cría de animales (Kolb, 2021) enfocándose en la autosuficiencia, supervivencia y no permitir la expansión comercial.

En los últimos años en Costa Rica han prevalecido las economías de subsistencia, en su mayoría los micronegocios y pequeñas empresas, varias con un alto grado de informalidad donde no son legales para ser sujetas a crédito, limitando la acumulación de capital y la expansión comercial y por ende desfavoreciendo el crecimiento del empleo nacional (Programa Estado de la Nación, 2022).

En las economías de subsistencia, las MiPymes se enfrentan a desafíos y limitaciones significativas. Algunos de estos desafíos incluyen la falta de acceso a financiamiento adecuado, la falta de infraestructura y tecnología, la competencia limitada, la falta de capacitación empresarial y las restricciones regulatorias. Estos factores dificultan el crecimiento y la expansión de estas empresas, lo que a su vez puede limitar su capacidad para generar empleo y mejorar los niveles de vida de sus propietarios y empleados (CEPAL, 2023).

Las entidades en Costa Rica para mejorar la competitividad del mercado son varias y apoya iniciativas para que los emprendedores logren ser parte del sistema financiero y generen competitividad al país, como lo indica el Banco Central de Costa Rica, "la banca para el desarrollo está conformada por entidades financieras públicas, mixtas, cooperativas y la red de microfinanzas, cuyo objetivo es promover el desarrollo económico y social del país" ("Banca para el desarrollo", s.f., párr. 1).

Para la presente investigación el patrocinio de la Feria de emprendedores realizada en diciembre 2022 estuvo a cargo del Sistema de Banca para el Desarrollo y del Fondo de crédito al servicio de la micro, pequeña y mediana empresa (FODEMI-PYME) del Banco Popular y Desarrollo Comunal de Costa Rica, donde en alianza con el Gobierno central, la Universidad Estatal a Distancia (UNED/Costa Rica) coordinó la logística de la feria en cuarenta lugares diferentes de la universidad entre sedes y subsedes en todo el país se prestaron para la colocación de toldos, mesas y sillas, para que los emprendedores del país tuvieran un lugar gratuito para ofrecer sus productos y servicios durante un fin de semana.

Desde la Universidad Estatal a Distancia en Costa Rica, se tienen dos programas de apoyo social como, los que se coordinan junto al Sistema de Banca para el Desarrollo y de FODEMI-PYME, las iniciativas están vinculadas a promover el mercadeo de productos de los emprendimientos de micronegocios, asesorarlos y capacitarlos y entre la gestión de promoción está el apoyo en la organización y logística de ferias

en los territorios del país, donde cada año la UNED organiza ferias en las diferentes regiones del país.

La presente investigación es el resultado de los datos encuestados en una feria de emprendedores que tuvo una participación de 1700 emprendedores, de los diferentes territorios del país (participaron 40 cantones de 82, se debe aclarar se recién crearon 2 cantones más) de las siete provincias del país, que se caracterizan por tener geografías, climas y culturas distintas que ofrece una gama de productos y servicios diferenciados en cada región del país.

Referente a las instancias que participaron apoyando la feria de emprendedores de donde se tomó la muestra de trabajo es importante recalcar la importancia de las instancias que apoyaron como es el FODEMIPYME, que según el sitio web del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC) de Costa Rica, "tiene como propósito ofrecer un conjunto de programas de capacitación, asesoramiento y asistencia técnica especializada a las MiPymes, a fin de fortalecer sus capacidades gerenciales, productivas y comerciales" ("Fodemipyme", s.f., párr. 1), donde las pequeñas empresas pueden acceder a préstamos, "capacitaciones personalizadas y asesoramiento técnico a precios más bajos que los que normalmente se ofrecen en el mercado" ("Fodemipyme", s.f., párr. 4).

Los esfuerzos gubernamentales por apoyar al pequeño emprendedor se ve truncado cuando una empresa no tiene los requisitos legales para funcionar y en Costa Rica para solucionar estos desfases el Gobierno interviene a través de las universidades estatales del país como la UNED y otras instituciones sociales a dar de forma gratuita apoyo a través de programas, para guiar a estas personas a la formalidad legal de sus negocios, se les capacita y asesora con el fin de que en el futuro sus negocios puedan crecer y así lograr a nivel macro desde la institucionalidad, bajar la brecha de género que afecta directamente al sexo femenino y las tasas de desempleo del país.

Es importante resaltar que Costa Rica se divide en 7 provincias, pero que regionalmente tiene otra distribución, cada una con características geográficas, culturales y económicas distintas por tanto, un emprendedor de la capital será muy distinto a uno de la zona rural, por ende la UNED con esta investigación pretende identificar esas características que limitan a los emprendedores a ser formales y se busca conocer el perfil por región socioeconómica para que se pueda desde los programas de la UNED incentivar la formalidad de los negocios, acompañándolas para el crecimiento de las mismas en las regiones, apoyando políticas de desarrollo sostenible (PNUD, 2017).

El emprendimiento social/rural edifica sus líneas de acción desde el efecto de la institucionalidad donde las políticas públicas relacionadas al emprendimiento, en especial de micronegocios se da por un desequilibrio en la aplicación de las políticas públicas entre lo urbano y rural que afecta en cambios sociales drásticos (Kalantariadis, Labriandis & Vassilev, 2007; Silva, Trigo & Antunes, 2011; Zhou, 2013; Lang, Fink & Kibler, 2014).

A nivel de políticas públicas y privadas la afectación en los emprendimientos sociales y rurales se dan según (Andriessse & Van Helvoirt, 2010; VanSandt & Sud, 2012) cuando las grandes transnacionales expanden sus negocios en zonas urbanas y rurales sin una intervención de crecimiento medible en el tiempo. Se considera que se crean fuentes de empleo, pero se deja de dinamizar la economía local al entrar competencia desleal que margina los precios, aunque sea desde el Gobierno Central una idea de apoyar al crecimiento de empleos y tener el interés de intervenir comunidades vulnerables con el ánimo de aliviar sus condiciones de pobreza o marginalidad (Fortunato & McLaughlin, 2012; Pfeistetter, 2013; López, Cazorla & Panta, 2018).

Referente a la evaluación de impacto (Williams & Horodnic, 2016) hay una estrecha relación de casos de empresas pequeñas en comunidades con una vocación definida (agrícola, minera, pecuaria, artesanal, entre otras) donde el impacto positivo se da a través de las empresas asociativas, cooperativas y se rescata el trabajo comunal (Abrams, Davis & Moseley, 2015; Mmakgabo, 2017; Zhu, Chen & Chen, 2019), algunos de ellos sobreponiéndose a situaciones de pobreza en zonas remotas (Goyal, Sergi & Jaiswal, 2016), e incluso dictaduras (Bika, 2012).

Los actores principales de desarrollo en las comunidades a nivel latinoamericano en impacto en las microempresas se dan cuando se unen diversos grupos como son gobierno local, la iglesia y diversos grupos de acción (Mair, Marti & Ventresca, 2012; Mair, Marti & Ventresca, 2009), donde plantean que las políticas de desarrollo económica se deben enfocar a abrir paso a la bancarización, a pesar de las debilidades organizacionales y de identificación legal que sufren los emprendedores de micronegocios (Felsentein & Fleischer, 2002; Bateman, 2012; Hull, 2012).

El enfoque de economía social/rural es de perspectiva territorial de las comunidades donde un componente clave para el éxito es dar énfasis a la identidad cultural (Burnett & Danson, 2017; Gita, 2017) y es la educación el motor de desarrollo de estas economías emergentes donde el enfoque tiene que ser humanístico y de respeto a la cultura de cada región (Buli & Yesuf, 2015), por tanto la transferencia de conocimiento de la universidad a la comunidad es vital para el desarrollo de habilidades emprendedoras.

La viabilidad del emprendimiento rural es fundamental dentro de la política nacional para el crecimiento económico de un país (Rivza & Kruzmetra, 2017); el apoyo al emprendedor, evitar el fraude fiscal, la corrupción (Traikova, Manolova, Möllers, & Buchenrieder, 2017); así como el manejo de recursos públicos para el apoyo de emprendedores de economías emergentes sociales es vital para el crecimiento de los emprendimientos (Ilic, Bauer, Delic & Tanja, 2017), con la finalidad de lograr que los emprendedores sean formales y sujetos a las ventajas del sistema financiero de un país (Sutter, Webb & Kistruck, 2017); actualmente han nacido dentro de las estrategias de desarrollo los llamados tecno-emprendedores (Suradi, Yasin & Rasul, 2017) así como un crecimiento del desempeño de mujeres emprendedoras en zonas rurales

(Tuzun & Takai, 2017) y es importante rescatar la importancia de fortalecer la débil gobernanza y las barreras socioculturales, así como carencia de modelos que apoyen los distintos tipos de emprendimiento (Pato & Teixeira, 2016) como obstáculos para el crecimiento de las economías emergentes de la economía social, en especial caracterizadas por una mayoría de mujeres.

La resiliencia económica y las capacidades dinámicas son indispensables en los emprendedores, así como en los tipos de resiliencia a aplicar en la estratégica para generar una dependencia a la continuidad del negocio ante la adversidad del emprendedor, a la hipótesis de la dependencia de la trayectoria y los patrones culturales de cada región, el emprendimiento social / rural de economías emergentes se ven afectados por la escasez de tecnología e innovación de los negocios, con relación a los casos de los negocios que ante la pandemia por el Covid-19 se reinventaron en aspectos tecnológicos y apoyaron en la reactivación económica, logrando una resiliencia psicológica/empresarial de bajar el estado de estrés para sobrevivir en sus emprendimientos, generando una mentalidad positiva emprendedora y por ende una resiliencia agregada que acentúa las habilidades dinámicas organizacionales y las competencias necesarias para garantizar su impacto en términos de desarrollo sostenible en tiempos de crisis, con la finalidad de generar una sostenibilidad de subsistencia de su núcleo familiar (Smith, 2021).

En la institucionalidad el aporte de un Gobierno al capital social de negocios de la economía social, genera resiliencia emprendedora que mejora el desempeño de los pequeños negocios, apoya la resiliencia personal del emprendedor y su carrera por crecer como líder, con la finalidad de mejorar las tasas de empleabilidad en un país, políticas como las que se implementan en Costa Rica de apoyo gratuito a emprendedores, con programas sociales de impacto en poblaciones vulnerables y un Estado con educación gratuita en su formación generan progreso e impactan en bajar la brecha de género del país que afecta en mayor medida a mujeres, niños y adultos mayores (Programa Estado de la Nación, 2022).

Referente al impacto a reducir la brecha de género desde la puesta en marcha de políticas de emprendimiento con rostro de mujer casos de estudio en México y Colombia han demostrado que el impacto positivo al sector femenino está muy de la mano con el apoyo institucional que aplique políticas sociales de cuidado, capacitación, asesoría y seguimiento en los emprendimientos, en México han crecido los programas y políticas para bajar la brecha de género desde el Gobierno y su enfoque está en dar las mismas oportunidades laborales a las mujeres que a los hombres (Altamirano, 2020); por su parte son varios estudios realizados en Latinoamérica que apuntan a un despertar de resguardar e impactar en políticas que cambien la gestión social y de ayuda al sexo femenino y se está en momentos de cambios que aunque predomine una cultura paternalista, al menos hay una intención de cambio de algunos países para mejorar la equidad y reducir la brecha de género (Arboleda, 2014; Botello,

2015; Cid y Arias, 2019; Delebra, Oletra y Padilla, 2019; Duarte y García, 2016, García et al (2014); Girón, 2020; Gómez y Jiménez (2019); Morales y Becera, 2018; Navas y Moncayo, 2019; Rivera, 2017; Trapaga, Díaz y Cruz, 2019; Zibecchi, 2014).

### **3. METODOLOGÍA**

Se recurre a la revisión bibliográfica y al uso de información primaria, recolectada a partir de una encuesta semiestructurada de veinte preguntas aplicado en cuarenta cantones de los ochenta y dos cantones que conformaban el país en ese momento, en todas las regiones de las siete provincias de Costa Rica. Desde un enfoque cualitativo se relacionan variables de género, edad, nivel educativo, años de educación formal, experiencia, educación previa en temas relacionados con emprendimiento, acceso a comunicaciones o tecnología, confianza en las propias habilidades (conocimiento, experiencia y habilidad requerida para emprender), percepción de seguridad, confianza interpersonal, acceso privado a crédito o a microfinanzas, valores auto expresados, distancia de poder, número de trámites o procedimientos para empezar un negocio, apoyo del sector público y/o del sector privado, percepción sobre pobreza extrema y desarrollo humano local, percepción sobre el desempeño económico territorial, y percepciones sobre corrupción (transparencia en el manejo de recursos para emprendimiento).

Los datos se recopilaron usando un cuestionario aplicado por estudiantes de la UNED, se realizó en la Feria a nivel nacional de manera simultánea todas las sedes y subsedes del país impactando a 40 cantones de los 82 cantones que conforma al país, participaron 1700 emprendedores; la misma se coordinó y fue apoyada por la Presidencia de la Republica de Costa Rica, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio, el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, el Banco Popular y Desarrollo Comunal. Contestaron el cuestionario 411 personas, equivalente 21,17% que asistieron a la feria.

### **4. RESULTADOS**

La población que contestó la encuesta fueron 89% mujeres, únicamente el 9% tiene las condiciones para ser una empresa legalmente constituida para tener acceso a los beneficios del sistema de banca nacional, 81% está entre 0 a 5 años de existencia de su negocio, alto empoderamiento personal, carentes de conocimientos en tecnologías para poder emprender su servicio producto, para trabajar y mercadear en redes sociales, el 92% considera que hay pocos estímulos del Gobierno para apoyar a los jóvenes emprendedores y el 62% considera la brecha de género como una desventaja a

la mujer para emprender donde las oportunidades de mejora se pueden visualizar en el apoyo en redes de cuidado para mujeres con niños o de cuidado de adultos mayores que en su mayoría recargan éstos cuidados a las mujeres. Únicamente 37 emprendimientos cumplen en términos de legalidad para ser formales representando el 9% de la población que respondió.

Referente a la variable de tiempo de vida del emprendimiento desde su puesta en marcha los resultados apuntan a que se requiere enseñar mecanismos de uso de tecnologías para mercadear y adaptación a las nuevas tecnologías como el uso de la factura electrónica. En Costa Rica es obligación tener factura electrónica para hacer uso de los beneficios del sistema bancario, se ha fomentado el pago de transacciones bancarias hasta \$1500 dólares diarios para pagos, sin límite de suma para recibir, en una aplicación del Sistema Nacional de Pagos Electrónicos (SINPE) del Banco Central de Costa Rica, y son pocos los emprendedores que tienen cuentas bancarias para el uso de éstas aplicaciones tecnológicas y que les permita comercializar en redes sociales con pagos en línea.

Con respecto a la variable "Actividad económica principal primaria", predomina los emprendimientos agropecuarios en zonas rurales y en zonas semiurbanas, los de alimentación y elaboración de manualidades. La mayoría de los encuestados carecen de estudios universitarios, un nivel mensual promedio inferior a los trescientos dólares americanos (salario mínimo profesional es \$1200), producto de sus emprendimientos y el vínculo del negocio es muy fuerte entre su núcleo familiar.

## **5. DISCUSIÓN**

En el estudio de investigación de la UNED que participaron 411 emprendedores el rango de edad son entre los 31 años a 50 años, en su mayoría jefas de hogar, en su mayoría no tienen estudios universitarios y son personas con alta tolerancia y resiliencia empresarial donde los ejemplos de casos exitosos van de la mano de personas que han enfrentado crisis como la pandemia con liderazgo, confianza y con un fuerte apoyo dentro de su núcleo familiar.

El camino a emprender es difícil para los emprendedores, sobre todo para las mujeres, sostienen que la brecha de género, la cultura de un machismo prevalece en el sentir de éstas al indicar que las posibilidades de oportunidad para emprender desde instancias del Gobierno van de la mano de políticas que incorporen estrategias para mejorar la facilidad de acceso al mercado de las mujeres como son facilidad en red de apoyo de cuidado a niños menores y adultos mayores que faciliten el emprendimiento emergente en su mayoría de mujeres.

Otro dato interesante, es que la mayoría de los encuestados no posee estudios universitarios y a pesar de que indican apoyo de las instituciones como la UNED para

emprender, no brindan una enseñanza integral como lo puede generar una carrera universitaria desde la formación humana, empresarial, tecnológica, del entorno y legal que apoye las estrategias de crecimiento empresarial.

Por último, y la desventaja más importante observada es la falta de bancarización del emprendedor para conseguir los beneficios de los programas sociales que transfieren capital social a través del sistema bancario institucional. En esto la educación es esencial, sobre todo en quitar la falta de idea que entrar a la legalidad incrementará los costos, en cargas sociales que al final es un tema de competitividad, eficacia, eficiencia, como de responsabilidad social empresarial que se debe fomentar en la formación del emprendedor, por tanto es importante para el éxito y credibilidad, así como para recibir el apoyo financiero, la colaboración y la confianza de los clientes y socios comerciales en los micronegocios y éstos se consolidan desde la educación que se enseña al emprendedor para que comprenda la importancia de crear legalidad en sus negocios y salir de la informalidad.

Es por estos argumentos que la UNED trabaja de la mano con los emprendedores para ayudarles a obtener ese conocimiento faltante y apoyarlos en llegar a esa formalidad requerida, el 81% de los emprendimientos se encuentran entre los 0 y 5 años de existencia, lo que los vuelve sumamente peligrosos para prosperar, donde según Sánchez y Fernández (2017) se requiere tiempo, esfuerzo y paciencia de la mano de educación para el desarrollo y generar estabilidad en los negocios a largo plazo.

A nivel empresarial, no existe una regla para definir cuando un negocio llega a su punto de equilibrio financiero pero sí es una realidad que los primeros años son determinantes para el éxito financiero y la continuidad de los negocios, donde es importante un aumento sostenido de la cuota de mercado de participación del negocio, generar suficientes ingresos y lograr suplir los costos operativos y de amortización de deudas bancarias que permita el crecimiento sostenido de un negocio emergente (García, 2020).

La resiliencia empresarial reflejada como ese empoderamiento que los mismos emprendedores sienten para llevar a cabo su idea de negocio es vital para la continuidad del mismo, este sentimiento de propósito de lucha les permite mejorar su productividad, crecer y ver de forma empírica las nuevas oportunidades de crecimiento de sus negocios, aún, cuando aceptan que les falta la educación para dominar redes y el uso tecnológico de los negocios, por tanto ante la innovación y la disrupción de un sistema bancario digitalizado, es vital el acompañamiento y priorizar en esa capacitación en el uso de tecnologías, conocer lo que implica la transformación digital de los negocios y traer a la mesa de aprendizaje el uso de herramientas tecnológicas que mejore la rentabilidad del emprendedor emergente.

La importancia de la tecnología va enfocada también a incrementar la eficiencia de la empresa y optimizar sus procesos, según O. Hernández y M. Torres (2018) la tecnología mejora la toma de decisiones y aumenta la calidad del servicio al cliente,

por tanto, es importante el componente tecnológico al momento de trazar rutas de acción para mejorar el emprendimiento emergente, el uso de sitios web, plataformas digitales, hace que las empresas se diferencien de la competencia y generan a los negocios un valor agregado, por tanto genera al cliente un servicio diferenciado y una experiencia de fidelidad a largo plazo (Fernández, 2018).

Las redes sociales se han convertido en una herramienta clave para construir negocios emergentes y son ideales para la promoción de productos y servicios a bajos costos de mercadeo y de alta visualización, en este sentido el estudio de investigación rescata la importancia que dan los emprendedores en conocer las distintas formas de comercializar en redes sociales y los mercados potenciales que van a promocionar (Fernández, 2018; Hernández y Torres, 2018; McKinsey & Company, 2013; Nieves, 2020).

Para efecto de apoyar a emprendimientos emergentes la capacitación en el uso y manejo de las distintas redes sociales disponibles al cliente son vitales para el crecimiento empresarial y las instituciones deben enfocar su apoyo al servicio y seguimiento de estos servicios virtuales para el emprendedor para la promoción de sus productos y servicios.

Las empresas que utilizan las redes sociales atraen a sus clientes ideales y desarrollan y consolidan la marca que la diferencia de la competencia; por tanto, las plataformas de redes sociales permiten la construcción del negocio y genera una reputación en línea del negocio, las redes sociales tienen espacios para compartir contenido interesante y construir una imagen positiva de la empresa a través de fotos, videos, experiencia de uso, promociones especiales, entre otros.

Además, las redes sociales ofrecen una gran capacidad de medición y análisis de los productos y servicios que se comercializan que es importante que los emprendedores aprendan a interpretar para mejorar sus ventas y así ajustar las estrategias de marketing y publicidad. Otras herramientas de análisis web, aplicaciones, estadísticas generan apoyo al crecimiento del rendimiento del negocio y es vital el conocimiento que se pueda desarrollar en los emprendimientos emergentes.

El hallazgo más relevante de esta investigación es que el 89% son mujeres y el 92% de los emprendedores considera que las personas jóvenes no poseen estímulos para emprender donde rescatan que muchos jóvenes no tienen el conocimiento ni conceptos básicos financieros para manejar adecuadamente los recursos y administrar correctamente el riesgo empresarial, las barreras económicas de requerir para la inversión inicial de un negocio capital y acceso al financiamiento donde sino se está legalmente formado y si la persona no tiene un fiador o un activo que hipotecar, no tiene acceso al crédito, desmotiva a los emprendedores emergentes (normalmente son personas en estado vulnerable socioeconomía, de franja de pobreza o peor aun de indigencia) que deseen iniciarse en un negocio; por tanto la principal desmotiva-

ción va de la mano de la falta de capital para emprender aunque se tenga una buena idea de negocio y el acceso limitado al financiamiento.

Otro aspecto de relevancia es la incertidumbre e inseguridad que sienten los jóvenes a emprender y hace nula su iniciativa, no hay patrones gerencias a quien copiar desde su núcleo familiar donde escasea la educación terciaria tan importante para ese desarrollo integral no solo administrativamente sino en el campo del desarrollo de las habilidades blandas para emprender.

La falta de apoyo institucional va de la mano de una falta de coordinación de las políticas país para emprender y es necesario el desarrollo de una estrategia país que vincule a sus distintos actores sociales a un cambio medido en el tiempo donde el trabajo conjunto de la universidad como ente facilitador de oportunidades de aprendizaje según los criterios socioeconómicos y culturales, afecten de forma positiva al emprendedor emergente.

El modelo de financiamiento de los micronegocios debe gestionar modelos de spin off social vinculados a aprendizaje continuo, controlado de los negocios donde el sistema bancario junto a la universidad genera oportunidades de crecimiento a emprendedores que cumplan requisitos medibles en el tiempo de crecimiento personal, social y de seguimiento continuo de las líneas de negocios para identificar puntos de quiebre del negocio y controlar la incertidumbre en los negocios.

La falta de modelos de negocios a seguir desde el núcleo familiar se subsana con una motivación y resiliencia empresarial enseñada desde casos de estudio empresarial ejecutados desde el sistema universitario, en este caso por medio del modelo de Spin Off Social, por lo que se rescata la educación como la piedra angular del auge en los negocios sociales emergentes.

Como último dato relevante de este estudio es que el 62% de los emprendedores considera que los hombres tienen más posibilidades para emprender que las mujeres e investigando los motivos se puede decir que por un tema de falta de políticas gobierno para incentivar la igualdad de género.

La brecha de género que afecta a las mujeres va de la mano de la falta de oportunidades para estudiar de las mujeres, su baja escolaridad es parte de un sistema que no apoya redes de cuidado tanto de apoyo infantil como adultos mayores, comedores escolares que subsanan la alimentación de estas personas para que la mujer trabajadora no vea afectada su calidad de vida en una doble jornada laboral, entre preparar a su núcleo familiar, alimento, aseo, educación y crianza y su tiempo para crecer en formación para emprender. Se requieren redes de apoyo psicológico y de coaching para mujeres afectadas por una cultura paternalista de poco, hasta nulo apoyo del sexo masculino en las tareas del hogar. Enseñar igualdad de género desde la niñez en fundamental y esencial para bajar la brecha de género donde esta brecha se traslada hasta para el acceso del financiamiento bancario para los negocios, donde las mujeres tienen menos probabilidades de obtener financiamiento por motivo que las

instituciones financieras tienen prejuicios de género y no reconocen el potencial de la mujer en los negocios que lideran (Rivera, 2017).

La importancia de cambiar los roles y tradiciones del género van a influir en mejorar el apoyo de las mujeres a los negocios emergentes, las políticas del país deben cambiar el sistema de educación y enseñar que las cargas de trabajo doméstico y cuidado de familiares, debe ser equilibrado entre hombres y mujeres (Brush et al. 2019). La importancia de este equilibrio es que permite a la mujer gozar de más tiempo y oportunidades de aprendizaje para desarrollar sus habilidades empresariales y de liderazgo y así tener las herramientas para ser parte de redes y mentoría que les genere mayor experiencia para abrir negocios emergentes con oportunidades reales de crecimiento (Banco Mundial, 2020).

Según un estudio de Goldman Sachs, solo el 7% de las mujeres emprendedoras en el mundo tienen una mujer mentora, esta motivación no la tienen otras mujeres en el camino a emprender (Goldman Sachs, 2019) y sumado a los prejuicios de género y estereotipos las mujeres tienen más posibilidades de sufrir discriminación en el acceso de algunos campos empresariales y de acceso de oportunidades que culturalmente se han visto reflejados que son únicamente para emprendimientos masculinos (Brush, 2019).

Otra evidencia encontrada en el estudio es la tendencia de la mujer a emprender y cuando el negocio prospera, los hombres se acercan a ser parte del negocio, la resiliencia empresarial de continuar ante la adversidad esperando tiempos mejores se da más en personas con menor escolaridad por tanto se podría pensar que los estudios van de la mano de la gestión del riesgo aplicado a los negocios, las personas que se encuentran bancarizadas son una minoría y son positivas y con altas expectativas de crecimiento de sus negocios y comprenden que a mayor empleo generado, más alta posibilidad de éxito del negocio.

## **6. COROLARIO**

El presente trabajo de campo, triangulado con la correlación de la literatura internacional, nos arrojan los resultados de investigación realizada por el equipo investigador, lo cual permite identificar que el trabajo de la institucionalidad para generar emprendimientos emergentes de capital social, con un enfoque de empoderamiento de la mujer, apenas comienza, donde la educación, la búsqueda de capitales no reembolsables sumado y coordinado con programas de ayuda y cuidado integral de la población infantil y adultos mayores es vital para generar oportunidades de crecimiento en el emprendimiento social emergente.

La pobreza y la discriminación de género que afecta las oportunidades de empleabilidad de los más jóvenes limitan el desarrollo de un país, afectando principalmente las zonas rurales de los países.

La institucionalidad debe caracterizarse por una comunicación entre la comunidad, entes públicos y privados y el trabajo colaborativo y de confianza que puede generarse en las distintas regiones del país, respetando aspectos socio culturales pero enseñando con pequeños cambios desde el modelo de enseñanza integral a bajar la brecha de género que afecta de nivel general a Latinoamérica y afecta en altas tasas de desempleo país, en poblaciones vulnerables como son mujeres, en su mayoría jefas de hogar.

El desarrollo de emprendimientos emergentes tiene un alto contenido de educación en el desarrollo de habilidades tecnológicas y de innovación, el conocimiento de los negocios va ligado a la capacidad de conocer las herramientas tecnológicas, así como el manejo de las redes sociales desde su apoyo para el mercadeo y publicidad como el uso integral de herramientas tecnológicas y estadística que permiten generar oportunidades de mejora para los negocios emergentes a mediano y largo plazo.

Las diferentes dificultades para la inscripción de negocios legales impiden el crédito bancario y la mayoría de los emprendimientos son del sector primario, con ello se dificulta el escalamiento de los negocios y de la economía familiar donde el componente principal es la economía de sobrevivencia.

En conclusión, las mujeres enfrentan una serie de obstáculos estructurales que afectan el emprendimiento emergente y que va desde problemas de políticas de país enfocadas a reducir la brecha de género en sensibilizar al sexo masculino en aprender a realizar actividades del hogar, con la finalidad de que la mujer disponga de más tiempo para estudiar y emprender. El cuidado de menores de edad y adultos mayores debe ser recíproco dentro del núcleo familiar y actualmente recarga sobre la mujer, la falta de acceso a financiamiento hasta por estereotipos y prejuicios sociales afecta a la mujer y para promover la igualdad de género en el emprendimiento, se requiere trabajar en estos aspectos desde la niñez con sistemas de educación que fomenten actividades de diversidad empresarial a nivel de adultos pero en menores de edad que enseñe a la igualdad de las tareas que conforman un hogar. Es de vital importancia los programas de mentoría y de empoderamiento femenino, y que las políticas públicas apoyen el emprendimiento de la mujer.

Entre las principales limitaciones para reducir la brecha de género es el tema cultural, la idiosincrasia de las regiones del país fomentan el empoderamiento del sexo masculino ante las mujeres y eso aumenta la brecha actual donde la mayor pobreza del país es en mujeres. Las nuevas líneas de investigación en emprendimientos emergentes que fomenten el apoyo a mujeres, es importante enfocarse a investigar en cómo mejorar las políticas desde la institucionalidad para educar en bajar la brecha de género y fomentar programas que impacten en apoyar el emprendimiento emergente con rostro de mujer.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTAMIRANO, M. (2020). Política social e igualdad de género en México 2012-2018. *Foro internacional*, 60(2), 756-789.

ANDRIESSE, E., & VAN HELVOIRT, B. (2010). Regional business systems and private sector development in Southeast Asia. *Asian Pacific Business Review*, 16(1-2), 19-36.

ARBOLEDA ELVIRA, M. (2014). Emprendimiento y Tecnología, una oportunidad de vida para la mujer colombiana. *Economía y Administración*, 11(2), 1-12.

BANCA PARA EL DESARROLLO (s.f.). Banco Central de Costa Rica. Recuperado el 11 de junio de 2023, de <https://www.bccr.fi.cr/sistema-financiero/banca-para-el-desarrollo>

BANCO CENTRAL DE COSTA RICA (2009). Informe: *Competitividad y acceso al financiamiento de las mipymes en Costa Rica*. Recuperado el 11 de junio de 2023, de [https://www.bccr.fi.cr/descargas/publicaciones/ote\\_competitividad\\_mipymes.pdf](https://www.bccr.fi.cr/descargas/publicaciones/ote_competitividad_mipymes.pdf)

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. "MIPYMES en América Latina y el Caribe." 2019. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/MiPyMEs-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

BANCO MUNDIAL (2020). *Informe sobre el desarrollo mundial 2020*. Washington, DC: El Grupo del Banco Mundial.

BATEMAN, M. (2012). The Role of Microfinance in Contemporary Rural Development Finance Policy and Practice: Imposing Neoliberalism as Best Practice'. *Journal of Agrarian Change*, 12(4), 587-600.

BIKA, Z. (2012). Entrepreneurial sons, patriarchy and the Colonels' experiment in Thessaly, rural Greece. *Entrepreneurship and Regional Development*, 24(3/4), 235-257.

BOTELLO PEÑALOZA, H. (2015). Empoderamiento de la mujer latinoamericana. *Empleo y educación*, 20(2), 1-22.

BRUSH, C. ET AL. (2019). ¿Por qué las mujeres emprenden menos que los hombres?: Una revisión de la literatura. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 4-26.

BULI, B. M., & YESUF, W. M. (2015). Determinants of entrepreneurial intentions Technical-vocational education and training students in Ethiopia. *Education and Training*, 57(8/9), 891-907.

BURNETT, K., & DANSON, M. (2017). Enterprise and entrepreneurship on islands and remote rural environments. *The international journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(1).

- CID AGUAYO, B., & ARIAS RAMIREZ, L. (2019). La Economía Solidaria en la politización del trabajo escondido de las mujeres. *Estudios Feministas*, 27(2), 1-12.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2023). *Mipymes y Desarrollo*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/temas/mipymes-y-desarrollo>.
- CUNNINGHAM, B., & LISCHERON, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of small business management*, 45-61.
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA - DANE. "Boletín técnico - mercado laboral mayo de 2023". 31 de mayo de 2023. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>.
- DELABRA RIOS, B; OLETA PÉREZ, M., & PADILLA MENESES, A. (2019). Proceso de empoderamiento de la mujer: un estudio de caso. *Educação, Sociedade e Meio Ambiente*, 22(1), 225-239.
- DRUCKER, P. F. (2002). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper Business.
- DUARTE CRUZ, J., & GARCIA-HORTA, J. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de la mujer. *Revistas CS*, 1(18), 58-107.
- FELSENSTEIN, D., & FLEISCHER. (2002). Small-scale entrepreneurship and access to capital in peripheral locations: An empirical analysis. *Growth and Change*, 33(2), 196-215.
- FERNÁNDEZ, I. (2018). Importancia de la tecnología en las empresas. *Revista de Innovación y Emprendimiento*, 22, 45-67.
- FORTUNATO, M., & MCLAUGHLIN, D. (2012). Interaction and Purpose in Highly Entrepreneurial Communities. *Entrepreneurship Research Journal*, 2(1).
- GARCÍA HORTA, J., ZAPATA MARTELO, E., VALTIERRA PACHECO, E., & GARZA BUENO, L. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. *Estudios de género*, 15(30), 1-30.
- GARCÍA, J. (2020). Indicadores de estabilidad financiera empresarial. *Revista de Finanzas y Desarrollo Empresarial*, 35(2), 65-74.
- GIRÓN, A. (2020). Rompiendo las brechas de género en la economía de APEC a través de las políticas públicas. *México y la cuenca del pacífico*, 9(25), 1-11.
- GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2017). "Costa Rica: Construyendo una visión compartida del desarrollo sostenible." Reporte Nacional Voluntario de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible. Junio 2017. junio de 2017. [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15846Costa\\_Rica.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/15846Costa_Rica.pdf) (último acceso: 3 de abril de 2020).

GOLDMAN SACHS (2019). *Global Institute Report*. Recuperado de <https://www.goldmansachs.com/the-gii-report/documents/download/>

GOMEZ-URRUTIA, V., JIMENEZ-FIGUEROA, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo- familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 1-62.

GOYAL, S., SERGI, B., & JAISWAL, M. (2016). Understanding the challenges and strategic actions of social entrepreneurship at base of the pyramid. *Management Decision*, 54(2), 418-440.

HERNÁNDEZ, O. Y TORRES, M.E. (2018). La importancia de la tecnología para el desarrollo empresarial. *Revista de Administración de Empresas*, 36(2), 90-105

HOOTSUITE (2019). *Digital Trends 2019*. Recuperado de <https://www.hootsuite.com/resources/ebook/digital-trends-2019>

HULL, E. (2012). Banking in the bush: Waiting for credit in South Africa's rural economy. *Africa*, 82(1), 168-186.

ILIC, V., BAUER, I., DELIC, A., & NESKOVIC, A. (2017). Institutional support for strengthening entrepreneurs hip in agricultural production of the republic of Serbia. *Ekonomika Poljoprivreda - Economics of Agriculture*, 64(4), 1537-1554.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA - IBGE. "PNAD Contínua". Accedido el 11 de junio de 2023. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS - INEC. "Encuesta Continua de Empleo". Accedido el 11 de junio de 2023. <https://www.inec.cr/estadisticas/indicadores-laborales/encuesta-continua-de-empleo>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA - INEGI. "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo". Accedido el 11 de junio de 2023. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#InformacionGeneral>.

INEI. "Boletín técnico - empleo y desempleo (enero-febrero-marzo 2023)". Abril de 2023. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1704/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1704/Libro.pdf).

KALANTARIDIS, C., LABRIANDIS, L., & VASSILEV, I. (2007). Entrepreneurship and institutional change in Post-socialist rural areas: Some evidence from Russia and the Ukraine. *Journal for East European Management Studies*, 12(1), 9-34.

KOLB, B. (2021). "Subsistence farming". En *International Encyclopedia of Human Geography*, 2da edición, 2021, págs. 476-480. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10300-6>.

LANG, R., FINK, M., & KIBLER, E. (2014). Understanding place-based entrepreneurship in rural Central Europe: A comparative institutional analysis. *International Small Business*, 32(2), 204-227.

LÓPEZ, M., CAZORLA, A., & PANTA, M. D. (2019). Rural Entrepreneurship Strategies: Empirical Experience in the Northern Sub-Plateau of Spain. *Sustainability*, 11(5), 1243.

MAIR, J., & MARTI, I. (2009). Entrepreneurship in and around institutional voids: A case study from Bangladesh. *Journal of Business Venturing*, 24(5), 419-435.

MAIR, J., MARTI, I., & VENTRESCA, M. (2012). Building inclusive markets in rural Bangladesh: How intermediaries work institutional void. *Academy of Management Journal*, 55(4).

MCKINSEY & COMPANY (2013). *Building brands in the digital age*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/building-brands-in-the-digital-age>

MMAKGABO, J. M. (2017). Knowledge of entrepreneurial support and entrepreneurial intention in the rural provinces of South Africa. *Development Southern Africa*, 34(1), 74-89.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO (MEIC). (s.f.). *Fodemipyme*. Recuperado el 11 de junio de 2023, de <https://www.meic.go.cr/programas/mipymes/programa-de-fortalecimiento-empresarial/fodemipyme>

MINISTERIO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMERCIO. (s.f.). *Mipymes*. Recuperado el 11 de junio de 2023 de <https://www.meic.go.cr/programas/mipymes>

MORALES, P., & BECERA, N. (2018). Equidad de género en la tendencia y el control de la tierra en Colombia: llamado a una acción emancipatoria. *Medicina veterinaria*, 1(37), 1-6.

NAVAS, A., & MONCAYO LARA, J. (2019). El Empoderamiento productivo de la mujer como consecuencia de la inclusión financiera. *INNOVA Research Journal*, 4(3-2), 152-171.

NERE, I. J. (2019). La mujer y los recursos económicos de los conventos en Bilbao (siglos XVII y XVIII). *Travesía San Miguel de Tucuman*, 21, (2), 1-20.

NIEVES, F. (2020). Automatización de procesos empresariales: Palanca para el crecimiento. *Revista de Gerencia y Productividad*, 19(2), 112-119.

PATO, M. L., & TIXEIRA, A. (2016). Twenty Years of Rural Entrepreneurship: A Bibliometric Survey. *Sociologia Ruralis*, 56(1), 3-28.

PFEILSTETTER, R. (2013). Entrepreneurship and regional development in Europe: A comparative, socio-anthropological case study in Germany and Spain. *Antropological Notebooks*, 19(1), 45-47.

PROGRAMA ESTADO DE LA NACIÓN (2022). *Informe 2022. Informe Estado de la Nación*. Recuperado 12 junio 2023 de <https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-estado-de-la-nacion-2022>

QIAN, M., & HUANG, Y. (2016). Political institutions, entrenchments, and the sustainability of economic development – A lesson from rural finance. *China Economic Review*, 40, 152-178.

RIVERA SANÍN, M. L. (2017). Mujeres y pobreza: una discusión entre universalismo y el paternalismo. *Revista Colombiana de Bioética*, 11(3), 62-72.

RONSTADT, R. (1984). *Entrepreneurship*. Prentice-Hall.

RIVZA, B., & KRUZMETRA, M. (2017). Through economic growth to the viability of rural space. *The international journal Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(2), 283-296.

SAMUELSON, P. & NORDHAUS, W. (2014). *Economía*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana. 19ª edición.

SÁNCHEZ, P., & FERNÁNDEZ, M. (2017). El tiempo y los recursos necesarios para iniciar un negocio. *Revista de Estudios Empresariales*, 12(2), 47-64.

SARASVATHY, S. D. (2001). Causation and effectuation: Toward a theoretical shift from economic inevitability to entrepreneurial contingency. *Academy of Management Review*, 26(2), 243-263.

SILVA, M. J., TRIGO, V., & ANTUNES, R. (2011). Institutional approach and enterprise creation: Support systems in the case of small city in rural and peripheral areas of Portugal. *Amfiteatru Economic*, 13(29), 258-272.

SMITH, J. (2021). Economías de subsistencia en las MYPIMES: Un enfoque de supervivencia. *Revista de Economía y Desarrollo Empresarial*, 45(2), 78-95.

SUÁREZ, R. (2019). Tiempo de vida promedio de una empresa y otros datos estadísticos. *Revista de Economía Empresarial*, 23(1), 13-25.

SURADI, S., YASIN, M., & RASUL, M. (2017). Increasing technopreneurs for a developing a nation: The Majlis Amanah Rakyat (MARA) experience. *Journal of technical education and training*, 9(1).

SUTTER, C., WEBB, J., KISTRUCK, G., KETCHEN, D., & DUANE, I. (2017). Transitioning entrepreneurs from informal to formal markets. *Journal of Business Venturing*, 32(4), 420-442.

TRAIKOVA, D., MANOLOVA, T., MÖLLERS, J., & BUCHENRIEDER, G. (2017). Corruption Perceptions and entrepreneurial intentions in a transitional context - The case of rural Bulgaria. *Journal of developmental entrepreneurship*, 22(3).

TRAPAGA ROBINSON, D., DIAZ- CARRIOM, I., & CRUZ HERNANDEZ, S. (2019). Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de Grupos productivos y Microempresas sociales- *Retos Revista de la Ciencia de la Administracion y economía*, 9(17), 91-108.

TUZUM, I. K., & TAKAY, B. A. (2017). Patterns of female entrepreneurial activities in Turkey. *Gender in management*, 32(3), 166-182.

VANSANDT, C., & SUD, M. (2012). Poverty Alleviation through Partnerships: A Road Less Travelled for Business, Governments, and Entrepreneurs. *Journal of Business Ethics*, 110(3), 321-332.

WILLIAMS, C., & HORODNIC, A. (2016). An institutional theory of the informal economy: some lessons from the United Kingdom. *International journal of Social Economics*, 43(7), 722-738.

ZHOU, W. (2013). Political connections and entrepreneurial investment: Evidence from China's transition economy. *Journal of Business Venturing*, 28(2), 299-315.

ZHU, H., CHEN, Y., & CHEN, K. (2019). Vitalizing Rural Communities: China's Rural Entrepreneurial Activities from Perspective of Mixed Embeddedness. *Sustainability*, 11(6), 1609.

ZIBECCHI, C. (2014). Mujeres Cuidadoras en contextos de la pobreza. EL caso de los programas de transferencia condicionado en Argentina. *Estudios Feministas*, 22(1), 1-23.



# **CAPÍTULO 9. PERÚ**

## **LIDERAZGO TRASCENDENTAL: SU APLICACIÓN POR MUJERES ARTESANAS EMPRENDEDORAS DEL SUR DEL PERÚ**

**Zoraima Julieta Laura-Castillo**

### **1. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad existen denodados esfuerzos para sensibilizar que mujeres y varones tienen la misma capacidad para liderar y generar cambios, sin embargo, aún existen factores socioculturales que impiden que las mujeres tengan la misma oportunidad que los hombres para desarrollar o potencializar sus habilidades. Pese a este contexto la sociedad viene siendo testigo de emprendimientos liderados por mujeres quienes utilizan sus habilidades para influenciar, tomar iniciativa y proporcionar ideas innovadoras que les ha permitido lograr junto a su equipo resultados exitosos, en ellas se observa un liderazgo que tiene el foco puesto en el trabajo colaborativo, abierto al diálogo que permite empoderar a niñas y mujeres con sus características propias dando lo mejor de sí. Escenario concordante con la aproximación teórica del liderazgo trascendental propuesta por Cardona (2000), que afirma que éste se enfoca en alinear las motivaciones de los asociados y las organizaciones para obtener resultados extraordinarios y con las dimensiones propuestas por López y Mendoza (2018): identidad de líder, seguidorazgo, relación líder miembro, proceso formativo y contexto organizacional.

Identidad del líder. Referían Moreno et al. (2022) "*Quien niega su origen, oscurece su identidad, quien corta parte de su curso, es para siempre fugitivo*". Castro y Espinoza (2020) por eso es tan importante pensar, hablar y actuar como un líder. García & López (2006) la identidad es el sello distintivo del liderazgo. Zuluaga y Moncayo (2014) la gestión de la identidad requiere que los líderes promuevan actividades, rituales y estructuras que, por un lado, den sentido de pertenencia a los miembros y, por otro lado, logren resultados específicos dentro del equipo. Martínez (2017) refiere que un ejercicio realizado por mujeres líderes es otorgarse poder y legitimidad a una misma, sin esperar la aprobación de otros, sobre todo de los hombres que creen tener el poder. Figueroa et al. (2014) y Mendoza & Mendoza (2008) los líderes deben actuar de tal manera que lo que digan y hagan ayude a crear un sentido de identidad compartida entre los seguidores.

Seguidorazgo. Zuluaga y Arango (2013a) en una palabra, anti-liderazgo, esperar que nos sigan sin antes seguir, es como esperar que un vagón de tren siga a la locomotora sin enganche, simplemente no sucederá. Ruíz (2016) el líder también debe enfocarse en su propio desarrollo, pero a su vez, Estrada (2006) en su propia evaluación de como lo está haciendo. García y López (2006) es decir, el liderazgo requiere autoliderazgo. Pando et al. (2022) para poder desarrollar liderazgo en todos los niveles de una organización requiere que los seguidores se unan para el cambio. Kiss et al. (2007) el liderazgo precisa de observación, de conciencia y de manejar lo que no se ve. Zuluaga y Arango (2013b) estimular el desarrollo de las mujeres campesinas de manera autónoma y colectiva, puede incidir a largo plazo en la comunidad y en las futuras generaciones.

Relación líder miembro. González et al. (2009) la teoría del intercambio líder miembro gira en torno a la noción de que los líderes a veces interactúan de manera diferente dependiendo del subordinado. Gonzales et al. (2018) con algunos subordinados, la relación puede caracterizarse por la confianza, la participación personal entre otros. Ruíz (2016) por el contrario, otras relaciones implican menos confianza con relaciones más formales. Cáceres y López (2009) la calidad de cada relación tiene efectos en los resultados organizacionales en el transcurso del tiempo. Contreras et al. (2012) menciona a cuatro dimensiones dentro la teoría líder-miembro, estas son: afecto: contempla las relaciones y sus características con los miembros de su organización, lealtad: expresión de apoyo público hacia las metas, contribución: percepción de la calidad y cantidad de las actividades orientadas al trabajo. Percepción de competencias: en el que cada miembro es visto por la capacidad y habilidad de sobresalir en su trabajo. Moreno et al. (2022) y Zabludovsky (2007) las líderes, saben reconocer las necesidades que sus compañeras tienen y tratan de solventar dichas necesidades.

Proceso formativo. Lapo y Jácome (2015) y Becerra (2010) los líderes entienden que el conocimiento es la mejor manera de aprovechar los resultados y sostenerlos en el tiempo. Barberá et al. (2011) ésta toma a sí mismo y a su equipo muy en serio.

Loaiza y Pirela (2015) no es un rol impuesto o dado, se determina en el curso de la interacción social. Ketterer (2016) las mujeres líderes a menudo están dispuestas a invertir tiempo y energía en el desarrollo de los miembros de su equipo, sabiendo que esto beneficiará no solo al individuo, sino también a la organización en su conjunto. Rubio & Castillo (2014) crear un proceso de cambio dentro del equipo e ir más allá de las necesidades, intereses y objetivos inmediatos de la líder creará el entorno adecuado para su organización.

Contexto organizacional. Hermsilla et al. (2016) y Ruiloba (2013) el liderazgo trabaja en las relaciones con los demás. González y Góngora (2020) la actividad de todo líder tiene lugar en un microambiente relacionado con los compañeros de trabajo y los equipos. García et al. (2017) una organización es una red de relaciones que está muy influenciada por el tipo de gestión. Díaz et al. (2019) éstas tienen inspiraciones como son: valores, sueños, propósito, visiones, sentimientos, contribución o legado, oportunidades para hacer más. Casanova y Ferriol (2018) ello genera conexión que reduce el estrés, la incertidumbre, brinda seguridad, reduce los costos de transacción y promueve el bienestar. Hernández et al. (2015) la interrupción puede debilitar la moral, la motivación y el compromiso. Campos et al. (2010) las conexiones y el comportamiento en una organización dicen mucho sobre lo que sucede debajo de lo más visible. Castelnuovo (2015) Hace visible a las mujeres guaraníes: *"Los hombres no saben cómo ni qué es lo que hace falta dentro de la comunidad. Ellos solo piensan en lo más prioritario. En cambio, nosotras pensamos en cómo podemos ir proyectando para ir mejorando de a poco"*.

Pando et al. (2022) la artesanía peruana es una herramienta de inclusión social y desarrollo económico expresado en muchas líneas, siendo las más importantes: textiles, cerámica y joyas. El arte textil es la manifestación artesanal más importante del Perú. Siendo el tejido de punto uno de los más empleados por su versatilidad y sencillez. Actualmente este es considerado una importante actividad económica en Puno, donde particularmente las tejedoras se han asociado para la venta local e internacional, organizaciones como las que son objeto de este estudio reconocen la importancia de conocer el contexto actual de lo colectivo y comunitario, y plantear la necesidad de fortalecer el rol de sus organizaciones (MINCETUR, 2013). En ese camino las artesanas tejedoras vienen revalorizando su identidad cultural y han logrado vincularla con procesos, materiales, cosmovisión etc., consideran la cultura como elemento diferenciador, innovador y central. A ellas las caracteriza la capacidad de involucrar a todos los actores de la cadena en las distintas actividades al recoger las expectativas, ideas, proyectos e iniciativas. Vienen promoviendo la articulación y trabajo concertado a través de alianzas público-privadas, para lograr su participación en ferias, ruedas de negocio etc. Al ser considerada la artesanía una actividad de transmisión generacional, la filosofía que practican es "aprender unas de otras". En estas organizaciones existe un sistema de rotación que debe asegurar que la ma-

yor cantidad posible de socias pueda asumir un cargo. (Forstner, 2013), enfatizando valores como el compromiso, la transparencia y la confianza. (Dorrego, 2017). En el contexto descrito la investigación tuvo como objetivos: analizar el liderazgo trascendental ejercido por la mujer emprendedora dedicada a la artesanía en el departamento de Puno e identificar cual de las dimensiones predomina en su práctica.

## **2. MÉTODOS**

### **2.1. Ámbito de Estudio**

La investigación se ha llevado a cabo al sur del Perú, en el departamento de Puno, el mismo que está ubicado a 3826 m.s.n.m. Éste se caracteriza por concentrar un gran numero de artesanos dedicados especialmente a los textiles, cerámica entre otros.

### **2.2. Diseño**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio-descriptivo y diseño no experimental, el tipo de muestra fue intencional a conveniencia del investigador, se utilizó como criterio para su selección que éstas sean parte de las juntas directivas, es decir líderes de sus asociaciones debidamente empadronadas en el Registro Nacional del Artesano. Por consiguiente, la muestra estuvo conformada por 110 mujeres dedicadas a la artesanía textil, cerámica y bordados.

### **2.3. Instrumento**

Para abordar los objetivos, se analizó el liderazgo trascendental, recopilando los datos mediante la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo conformado por 20 preguntas que contemplan las dimensiones: identidad de líder, seguidorazgo, relación líder miembro, proceso formativo y contexto organizacional, propuestos en la investigación de López & Mendoza (2018), medidas a una escala de Likert de 5 puntos, en el que, 1=nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre, 5=siempre.

El procesamiento de datos se ha realizado en el programa Excel y el paquete estadístico SPSS V.26. Se ha estimado las frecuencias y porcentajes de cada uno de las dimensiones que contempla la variable y posteriormente las medidas de tendencia central que ha permitido establecer cual de las dimensiones de la variable predomina en el quehacer de la mujer líder que conforma la muestra.

El periodo de la investigación está comprendido de los meses de octubre 2022 – marzo 2023.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para analizar el liderazgo trascendental que ejerce la mujer líder artesana, se ha considerado cinco dimensiones: identidad de líder, seguidorazgo, relación líder miembro, proceso formativo y contexto organizacional, como se muestra a continuación (tabla 1).

**Tabla 1.** Distribución de frecuencias – dimensiones de liderazgo trascendental

	Identidad de líder		Seguidorazgo		Relación líder-seguidor		Proceso formativo		Contexto organizacional	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Nunca									1	0,9
Casi nunca	1	0,9	1	0,9	2	1,8			1	0,9
A veces	21	19,1	6	5,5	7	6,4	24	21,8	15	13,6
Casi siempre	63	57,3	103	93,6	42	38,2	82	74,5	34	30,9
Siempre	25	22,7			59	53,6	4	3,6	59	53,6
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Nota. Datos procesados en SPSS V.26.

En la tabla 1 se puede observar que en relación a la dimensión identidad de líder el 57,30% menciona que casi siempre, ejerce su identidad, la líder tiene claro que la motiva y desmotiva, así como su nivel de integridad y profesionalismo y las consecuencias morales y éticas de su actuar; un 22% menciona que siempre y finalmente el 19,1% menciona que a veces. Este escenario concuerda con lo propuesto por Zuluaga y Moncayo (2014) que afirmaba que la gestión de la identidad requiere que los líderes promuevan actividades, rituales y estructuras que, por un lado, den sentido de pertenencia a los miembros y, por otro lado, logren resultados específicos dentro del equipo. Y también con Martínez (2017) que afirma que un ejercicio realizado por mujeres líderes es otorgarse poder y legitimidad a una misma, sin esperar la aprobación de otros, sobre todo de los hombres que creen tener el poder.

Con respecto a la segunda dimensión seguidorazgo se observa que un 93,6% menciona que casi siempre, esquivando el seguidorazgo, mantiene firme una actitud positiva y lo que quiere lograr, teniendo en cuenta siempre sus valores y su compromiso al

desempeño de calidad en su organización, en contraparte un 5,5% manifiesta que a veces y un 0,9% menciona que casi nunca. Es decir, la mujer líder artesana sigue a su líder porque reconoce el camino al cambio, no necesariamente por conveniencia propia. Concordante con lo que afirma, Pando et al. (2022) para poder desarrollar liderazgo en todos los niveles de una organización requiere que los seguidores se unan para el cambio.

Respecto a la tercera dimensión relación líder-seguidor, se observa que un 53,6% menciona que siempre actúa para fortalecer la relación con sus compañeras, actuando con honestidad y respeto hacia ellas; la líder da el ejemplo e inspira a las demás; también se observa un 38,2% que manifiesta que casi siempre, un reducido 6,4% manifiesta que a veces y en contraparte un 1,8% mencionan que casi nunca. Contexto que coincide con Moreno et al. (2022) y Zabludovsky (2007) las líderes, saben reconocer las necesidades que sus compañeras tienen y tratan de solventar dichas necesidades.

Respecto a la cuarta dimensión proceso formativo, se observa que un 74,5% manifiesta que casi siempre, la líder se prepara porque tiene claro el camino que quiere recorrer y lo importante que es "estar bien" para ello, mantiene firme sus creencias y valores en su actuar en su organización; también un 21,8% manifiesta que a veces y finalmente un 3,6% manifiesta que siempre. Los resultados son conforme a Lapo y Jácome (2015) y Becerra (2010) quienes afirman que los líderes entienden que el conocimiento es la mejor manera de aprovechar los resultados y sostenerlos en el tiempo.

Por último, en relación a la dimensión contexto organizacional, un 53,6% menciona que siempre, la organización y el contexto en el que se desenvuelve influye en el ejercicio de su liderazgo, por otra parte, se observa un 30,9% que manifiesta que casi siempre, un 13,6% menciona que a veces y finalmente un mínimo 0,9% que manifiesta que casi nunca y nunca. Estos resultados son concordantes con Hermosilla et al. (2016) y Ruiloba (2013) quienes afirman que el liderazgo trabaja en las relaciones con los demás. Así como con González y Góngora (2020) que sostienen la actividad de todo líder tiene lugar en un microambiente relacionado con los compañeros de trabajo y los equipos.

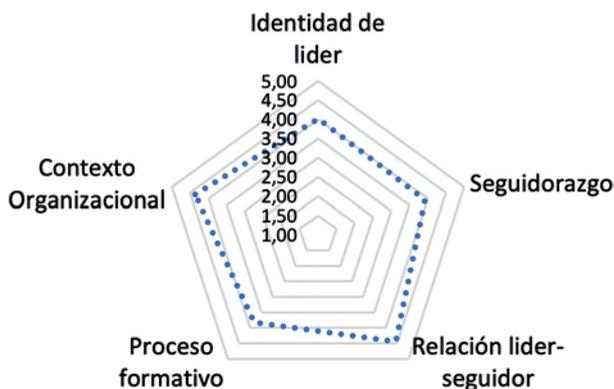
Para identificar cuál de las dimensiones predomina en su práctica, se ha utilizado las medidas de tendencia central como se muestra en la tabla 2.

**Tabla 2.** Dimensiones predominantes de liderazgo trascendental en la mujer

	Identidad de líder	Seguidorazgo	Relación líder-seguidor	Proceso formativo	Contexto organizacional
Media	4,02	3,93	4,44	3,82	4,35
Mediana	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00
Mínimo	2	2	2	3	1
Máximo	5	4	5	5	5

**Nota:** medidas de tendencia central calculadas según los datos en SPSS V.26.

**Figura 1.** Dimensiones predominantes de liderazgo trascendental en la mujer



La tabla 2 y figura 1 muestra las medidas de tendencia central como son media y mediana, que ha permitido identificar que, relación líder-seguidor y contexto organizacional son las dimensiones del liderazgo trascendental que predominan en el ejercicio de la mujer líder en el departamento de Puno.

## 4. CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se puede concluir que el liderazgo trascendental es propio del ejercicio que llevan a cabo las mujeres líderes de los emprendimientos en el sector artesanía del departamento de Puno, pues las dimensiones identidad de líder, seguidorazgo, relación líder miembro, proceso formativo y contexto organizacional, revelan la practica de las mismas en las organizaciones a las que pertenecen.

Respecto a cuál de las dimensiones del liderazgo trascendental son las que predominan se ha podido identificar que son relación líder-seguidor y contexto organizacional.

## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBERÁ, E., RAMOS, A., & CANDELA, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173–179. [www.psychothema.com](http://www.psychothema.com)

BECERRA, G. (2010). El liderazgo y su rol en las organizaciones transcomplejas. *Visión Gerencial*, 1, 30–42. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883008>

CÁCERES, G., & LÓPEZ, C. (2009). El liderazgo femenino ambiental en Mérida, Venezuela. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 19(56), 570–595. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70517761009>

CAMPOS, V., PÉREZ, J., & MARTÍNEZ, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21, 113–132.

CASANOVA, C., & FERRIOL, M. (2018). Liderazgo Transformacional. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 96–104. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

CASTELNUOVO, N. (2015). Dándole la palabra: nuevas modalidades de liderazgo entre mujeres guaraníes del noroeste argentino. *Universitas Humanística*, 79, 89–115. <https://doi.org/10.11144/javeriana.uh79.dpnm>

CASTRO, N., & ESPINOZA, E. (2020). Liderazgo femenino en la administración pública: Contexto Ecuatoriano. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8765548>

CONTRERAS, F., PEDRAZA, J., & MEJÍA, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Revista Diversitas*, 8(1), 183–194. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012>

DÍAZ, Y. C., ANDRADE, J. M., & RAMÍREZ, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121–130. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

DORREGO, A. (2017). *Hilando culturas. La puesta en valor de la tradición textil altoandina en Perú y Bolivia*.

ESTRADA, S. (2006). Modelo de liderazgo en organizaciones cambiantes. *Scientia Et Technica*, XII (32), 295–300. [http://www.lasallenonprofitcenter.org/info\\_serv/Library/strategic\\_plann](http://www.lasallenonprofitcenter.org/info_serv/Library/strategic_plann)

FIGUEROA, M. DEL R., MARTÍNEZ, B., & ÁLVAREZ, F. (2014). Generación de poder en una organización de mujeres artesanas en Puebla, México. *Ra Ximhai*, 10(7), 101–116. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132451007>

FORSTNER, K. (2013). La artesanía como estrategia de desarrollo rural: el caso de los grupos de artesanas en la región de Puno (Perú). *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10, 141–158. Dorrego, A. (2017). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11729823006>

GARCÍA, M., SALAS, L., & GAVIRIA, E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-Minister*, 31, 25–46. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>

GARCÍA, R., & LÓPEZ, E. (2006). Congruencia de Rol de Género y Liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38, 245–257. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a02.pdf>

GONZALES, J., PAREDES, M., NUÑEZ, R., PAREDES, V., & PAREDES, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

GONZÁLEZ, E., & GÓNGORA, V. (2020). Competencias de liderazgo de mujeres dirigentes nacionales de partido en México: Amalia García, Cecilia Romero y Beatriz Mojica. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 397–430. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.71967>

GONZÁLEZ, N., MONTOYA, C., & CENDRÓS, J. (2009). Liderazgo trascendental del docente y la calidad motivacional en estudiantes de comunicación social. *Educare*, 13(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3916173>

HERMOSILLA, D., AMUTIO, A., DA COSTA, S., & PÁEZ, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

HERNÁNDEZ, J. A., HERRERA, F., & CHÁVEZ, C. (2015). Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civiles zonas rurales. *Contaduría y Administración*, 60(4), 817–835. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.07.001>

KETTERER, L. (2016). Generando conciencia: organizaciones y prácticas sociopolíticas de mujeres del sur. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 23(70), 227–249. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10543305009>

KISS, D., BARRIOS, O., & ÁLVAREZ, J. (2007). Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico. *Estudios Feministas, Florianópolis*, 15(1), 85–105. <https://www.scielo.br/j/ref/a/4Y5XTJLhBVPyFGyRnQrMwJF/?format=pdf&lang=es>

LAPO, M., & JÁCOME, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. *Revista Empresarial*, 9(4), 11–16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>

LOAIZA, C., & PIRELA, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 152–171. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29036968009>

LÓPEZ, R., & MENDOZA, J. (2018). Identificación de las variables relacionadas con el Liderazgo Trascendental y diseño y validación de la escala de medición. *Vinculatégica*, 3(2). [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculat%C3%A9gica\\_2/47%20lopez\\_mendoza.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculat%C3%A9gica_2/47%20lopez_mendoza.pdf)

MARTÍNEZ, S. (2017). Procesos de empoderamiento y liderazgo de las mujeres a través de la sororidad y la creatividad. *Dossiers Feministes*, 22, 49–72. <https://doi.org/10.6035/dossiers.2017.22.4>

MENDOZA, E., & MENDOZA, M. A. (2008). El liderazgo ético en organizaciones postmodernas. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9(22), 59–78. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118859004>

MINCETUR, & UNIÓN EUROPEA. (2013). Artesanía Perú: Handicrafts. In *Ministerio de Comercio Exterior y Turismo*. [https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio\\_exterior/Sites/Pecex/lecturas\\_complementarias/otras\\_lecturas/Artesania\\_peruana.pdf](https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio_exterior/Sites/Pecex/lecturas_complementarias/otras_lecturas/Artesania_peruana.pdf)

MORENO, K., MEDINA, D., & CEPEDA, D. (2022). Actitudes de decisión de emprendimiento de las mujeres de la provincia de Tungurahua (Ecuador). *Revista de Economía del Caribe*, 29, 99–116. <https://doi.org/10.14482/ecoca.29.504.662>

PANDO, T., CANGALAYA, LUIS, HERRERA, Z., & CABREJOS, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII (5), 234–245. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845019>

RUBIO, A., & CASTILLO, M. (2014). Mujeres mayas en Yucatán: experiencia participativa en una organización productiva. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 21(64), 39–63. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10529071002>

RUILOBA, J. (2013). Liderazgo político y género en el siglo XXI. *Entramado*, 9(1), 142–155. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032013000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032013000100009)

RUÍZ, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 3(1), 30–45. [www.reibci.org](http://www.reibci.org)

ZABLUDOVSKY, G. (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 9–26. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603803>

ZULUAGA, D., & MONCAYO, B. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, 5(11), 86–95. [www.elsevier.es/sumanegocios](http://www.elsevier.es/sumanegocios)

ZULUAGA, G., & ARANGO, C. (2013a). Mujeres campesinas: resistencia, organización y agroecología en medio del conflicto armado. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10(72), 159–180. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11729823007>



# **CAPÍTULO 10. URUGUAY**

## **¿QUIÉN NEGOCIA LA IGUALDAD? LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL COOPERATIVISMO AGRARIO EN URUGUAY**

**Silvana Maubrigades**  
**Mayra Fernández Ripa**

### **1. INTRODUCCIÓN<sup>29</sup>**

El presente artículo estudia la negociación colectiva de las cooperativas agrarias y las sociedades de fomento rural en Uruguay con perspectiva de género. La investigación puso el énfasis en las brechas de género en el mercado laboral rural y cómo son abordadas por los actores involucrados en el proceso de negociación de los grupos 22<sup>30</sup> y 23<sup>31</sup> de los Consejos de Salarios (delegación empresarial, trabajadora y el Estado).

---

29. Una primera versión de este trabajo forma parte de un informe de investigación presentado a la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP).

30. Ganadería, Agricultura y actividades conexas

31. Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22

En ambos grupos participa la pequeña producción con mano de obra principalmente familiar, empresas medianas con mano de obra estacional, y grandes empresas que representan importantes niveles de inversión de capitales nacionales y extranjeros. Esta disparidad, que se ve reflejada en la forma en que se negocia y acuerda con las y los trabajadores, es resultado de las profundas transformaciones productivas ocurridas en el medio rural uruguayo en los últimos 30 años. Durante este período han cobrado relevancia nuevos rubros productivos (como la actividad forestal, la agricultura extensiva de granos y oleaginosas) al tiempo que los rubros tradicionales han mejorado su productividad, pese a haber perdido espacio en el territorio.

En paralelo estos procesos han tenido un impacto igualmente significativo en el mundo laboral rural. La incorporación de tecnología, la mecanización de la producción y el uso de nuevas herramientas de información y comunicación, han modernizado la gestión de las empresas y han generado una demanda diferente de trabajadores/as (Piñeiro, 2013). Un hecho que destaca es el incremento de mano de obra femenina en el medio rural a partir de la década de 1990 y sin retrocesos hasta el presente (Maubrigades, 2021). En el contexto de esas transformaciones, se han modificado conjuntamente las formas de contratación, las jornadas laborales y las remuneraciones de los diferentes sectores productivos. En particular, a partir del 2008 se aprobó la ley de 8 horas de trabajo diario para el sector rural, se aumentó la fiscalización en los aportes a la seguridad social de las y los trabajadores rurales; y se ha observado un incremento de la formalización en el empleo. Sin embargo, estas mejoras no son generalizables y existen variaciones importantes en la formalidad del trabajo de acuerdo a los ingresos percibidos (Riella y Mascheroni, 2012).

Con la reinstalación de la negociación colectiva en el país en 2005 y la integración del sector rural en este ámbito, se han generado nuevos mecanismos de articulación entre empresarios/as y trabajadores/as rurales. Sin embargo, las mujeres siguen siendo una minoría, tanto dentro del trabajo asalariado rural como dentro de la representación sindical, dificultando hacer valer sus derechos laborales. En tal sentido, los logros obtenidos en el espacio tripartito de negociación han respondido, mayoritariamente, a la intervención directa del Estado.

El presente trabajo busca problematizar la incorporación de las desigualdades de género a estos espacios. Para eso, se parte en primer lugar de una breve conceptualización teórica del valor que tiene la negociación colectiva para promover mejoras en materia de igualdad de género entre trabajadores/as, analizando además cómo han sido los resultados históricos en esta materia para el caso de Uruguay. Posteriormente se utilizan fuentes secundarias de información para, en primer lugar, realizar una aproximación cuantitativa del trabajo asalariado en las cooperativas agrarias (en adelante CA) y sociedades de fomento rural (en adelante SFR). En segundo lugar, se analiza cuantitativamente la evolución de la brecha salarial de género desde 2005 hasta la fecha para las ramas de actividad que abarca el cooperativismo agrario,

observando además las tendencias agregadas en cuanto a participación de varones y mujeres. A partir del análisis de esta evidencia, se presentan las principales dimensiones relevadas entre los representantes del Estado (MTSS<sup>32</sup>), trabajadores/as (UNATRA<sup>33</sup>) y gremiales (CAF y CNFR<sup>34</sup>) que participan y acuerdan en el marco de las rondas de negociación colectiva.

Se consideró una investigación exploratoria que permitiera conocer el funcionamiento de la negociación colectiva de la que forman parte estos actores y cómo se perciben las desigualdades de género a la hora de entablar acuerdos vinculados al sector. Las y los entrevistados enfocaron su participación en el análisis de las rondas de negociación del grupo 23<sup>35</sup> dentro de los Consejos de Salarios, ya que allí tienen una representación directa como gremiales empresariales. En particular CAF, también participa activamente del grupo 10. Respecto a los restantes grupos, en los que son tomadores de las resoluciones que allí se acuerdan, reflexionaron sobre las asimetrías que se observan en los intereses económicos y comerciales entre pequeños, medianos y grandes productores.

## **2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO**

Si bien la negociación colectiva tiene un enorme potencial para mejorar las asimetrías en el mercado de trabajo, su capacidad se ha visto cuestionada en cuanto a los resultados en materia de equidad de género. En una mirada histórica, diversos trabajos señalan que este ámbito de negociación no hizo foco explícito en las desigualdades de género que atraviesan el mundo laboral (Healy et al., 2006; Baird, 2003; Dickens, 2000; Pocock, 1997). Las interpretaciones sobre estos resultados plantean que el modelo de producción capitalista ubica al varón como jefe de familia y proveedor económico, relegando a las mujeres a un rol reproductor en el ámbito doméstico. En línea con ello, los ámbitos de negociación colectiva desatienden la desigual incorporación de varones y mujeres al mercado de trabajo, así como las diferencias generadas en materia salarial, condiciones de trabajo y trayectorias laborales que esto conlleva.

Sin embargo, desde la década de 1990 se ha puesto en agenda la "negociación de la igualdad" (Williamson & Baird, 2014; Dickens, 1998), que promueve una mirada en

---

32. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

33. Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines.

34. Cooperativas Agrarias Federadas (nuclea a cooperativas agrarias en el Uruguay con más de 10 mil productores asociados/as) y Comisión Nacional de Fomento Rural (reúne a un centenar de entidades de primer grado con 17 mil productores).

35. Definido como "Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22.

profundidad sobre las desigualdades explícitas e implícitas que se dan en el ámbito laboral. Se plantea, por un lado, integrar a la negociación colectiva disposiciones específicas para beneficiar a las mujeres trabajadoras, asumiendo que hay necesidades diferentes entre mujeres y varones y no se pueden tratar como un colectivo único. Por otro lado, incorpora la necesidad de que las y los negociadores tomen conciencia de las diferencias que existen entre trabajadores/as y que éstas no son solamente salariales, sino también de oportunidades. Así mismo, se plantea que la negociación no puede tratar una agenda sobre las condiciones de las mujeres por separado del resto de las temáticas laborales que se discuten, ya que esta compartimentación profundiza la desigualdad en un mundo de trabajadores/as que está interconectado. Finalmente, un elemento relevante para que estas consideraciones estén puestas sobre la mesa de negociación es la integración de las mujeres a estos espacios de debate; su incorporación amplía la agenda de temas y logra reflejar con mayor precisión las necesidades específicas de este colectivo.

Para el caso uruguayo, la instalación de la negociación colectiva a partir de 1943 implicó una mejora en los salarios base de las y los trabajadores en todos los sectores de la economía. Sin embargo, esas mejoras salariales tuvieron un sesgo en beneficio de los varones que participaban mayoritariamente en el mercado laboral. Cuando se consolida la crisis económica a partir de la década de 1960, los resultados en materia de negociación colectiva se vuelven negativos para el conjunto de los/as trabajadores/as. Pero nuevamente, son las mujeres las que sufren las caídas más drásticas de los laudos en todas las actividades productivas y en todas las ocupaciones (Maubrigades, Fernández y Montano, 2021).

Cuando se retoma la negociación colectiva tripartita, a partir del 2005, las preocupaciones en torno a las desigualdades de género formaban ya parte de la agenda de la negociación y en particular se observó una clara voluntad política de que este tema estuviera presente en las diferentes rondas<sup>36</sup> de los Consejos de Salarios. Como resultado y a nivel agregado, el caso uruguayo es el que refleja, al menos en el Cono Sur, una mejora relativa en materia de reducción de las desigualdades salariales por razón de género, en parte como respuesta al tipo de negociación centralizada, pero también a la mejora de las condiciones de participación en el mercado laboral de varones y mujeres (Montano, 2022).

Conjuntamente, también muestra una mayor incorporación de cláusulas de género en la negociación, dando cuenta de la relevancia que tiene en los resultados obtenidos la expresa definición política en cuanto a la integración de este tema en la agenda de discusión. Sin embargo, se observan diferencias destacables entre los sectores que negocian y en particular, en aquellos aspectos que trascienden las diferencias salariales y atienden las asimetrías en la participación. Si se analizan las cláusulas de

---

36. Hasta 2023 se han realizado 10 rondas de negociación colectiva.

corresponsabilidad, como uno de los mecanismos que procura corregir la desigual incorporación y permanencia de varones y mujeres en el mercado de trabajo, se encuentra que las percepciones de las y los trabajadores son muy distintas respecto a la conciliación de los cuidados con el trabajo remunerado. Si bien los convenios colectivos han mostrado ser una herramienta útil para atender las particularidades de los sectores productivos, ha mostrado ser igualmente eficaz la integración de las mujeres a los espacios de negociación o la presencia de comisiones de género, como forma de estimular que estos temas estén sobre la mesa de negociación (Fernández Ripa, 2017).

Por último, la incorporación de cláusulas de género debe ser analizada desde una mirada crítica. Por ejemplo, algunas medidas de apoyo a la maternidad pueden perpetuar la distribución de roles socialmente asignados sobre los cuidados, en vez de favorecer una mayor equidad de género. Asimismo, muchas de las cláusulas generadas en los ámbitos de negociación generan un beneficio a cambio de un costo económico para las mujeres (como la posibilidad de tomarse días de licencia por cuidado con descuento de salario), lo cual termina generando que no se encuentren en condiciones de utilizar el beneficio. En este sentido, diversos estudios consideran clave la promoción de capacitaciones y sensibilizaciones tanto para quienes negocian directamente como para quienes representan, de modo de generar cláusulas que tengan efectos reales en la equidad de género y no que tengan efectos contraproducentes (Montano, 2022; Villegas, 2018; Alles, 2017; CIEDUR, 2017; Fernández Ripa, 2017).

### **3. CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO EN LAS COOPERATIVAS AGRARIAS Y SOCIEDADES DE FOMENTO RURAL**

Para analizar las cooperativas en general debe tenerse en cuenta que, si bien difieren en su naturaleza jurídica de las cámaras empresariales, en los hechos son entendidas como estas. En el caso de las CA en particular no debe perderse de vista, su vinculación con las cadenas globales de valor. Además, en ambos casos deben considerarse las características particulares de la propia actividad económica que abarca distintos rubros de producción y servicios (Guerra, et al. 2021).

Uno de los aspectos relevantes a la hora de caracterizar a las CA y SFR, es que estas últimas engloban principalmente a la pequeña producción familiar y por ende tienden a contar con una menor proporción de asalariados/as, aunque dependiendo del rubro y la sazonalidad que requiera, pueden existir momentos con mayor o menor cantidad de mano de obra ocupada. En cambio, las CA, en particular las afiliadas a

CAF tienden a ser de mayor tamaño y por lo tanto, a contar con más cantidad de trabajadores/as contratados/as.

Específicamente CNFR cuenta con unas 17 mil familias agrupadas en un centenar de SFR. La mayoría de estas familias complementan el ingreso con trabajo fuera de los predios y en la inmensa mayoría de estos casos se trata de productores/as chicos/as que prácticamente no contratan personal. El perfil de estos tiende a ser de pequeño a mediano, siendo muchas veces la familia quien se encarga del trabajo productivo sin superar las 5 personas asalariadas.

## **Asalariados/as en las CAF y SFR**

Tomando como referencia el trabajo de Veas y Castiglia (2021) en base a datos del Banco de Previsión Social (BPS) para el año 2019 se puede realizar una aproximación cuantitativa al trabajo asalariado en CA y SFR. El mismo toma una muestra de 116 cooperativas, de las cuales 67 contaban con un total de 3753 asalariados/as. El 60% de las CA tenían menos de 10 empleados/as, el 40% restante ocupaba el 84% del empleo. En este último grupo se observa que una sola cooperativa supera las 2 mil personas, empleando el 50% del empleo total en este grupo, en tanto cuatro de estas ocupaban entre 100 y 300 asalariados/as.

Por su parte el informe toma una muestra de 76 SFR (Veas y Castiglia, 2021) de las cuales el 76% tienen de 1 a 5 personas ocupadas. En total se contabilizaron 375 personas ocupadas en las SFR y sólo 3 de ellas concentran 256 ocupados/as. Como puede verse, la amplia mayoría tiene un reducido número de asalariados, reflejando en buena medida su condición de unidades de pequeña producción con mano de obra familiar.

De acuerdo a los datos recabados para este trabajo se puede afirmar que los sectores lácteo y granja son los que poseen más cantidad de personal asalariado permanente, por ser más intensivos en la producción y tener una menor mecanización de los procesos. Si bien la mecanización ha sido lenta en el sector, se la vería como una oportunidad para integrar asalariadas mujeres, ya que el trabajo requeriría de menor capacidad física y mayor destreza en el manejo de las herramientas técnicas.

Sin embargo, se identifica por parte de las empresas una tendencia a la desaparición de la figura del empleado permanente, volviéndose más usual la contratación de cuadrillas zafrales o temporales. Además, los/as productores/as familiares en algunas ocasiones pueden desempeñarse como asalariados/as por fuera de sus predios cuando sus emprendimientos productivos son pequeños y especialmente si tienen períodos en los que no producen. Es interesante notar que el trabajo temporario involucra además a personas radicadas en centros urbanos, lo cual difumina cada vez más los límites entre lo urbano y lo rural. Al respecto en las entrevistas se señala que este sería principalmente el caso de las mujeres asalariadas, no tan vinculadas a la

familia rural sino a contextos urbanos socialmente desfavorecidos. Esto es asociado a un persistente despoblamiento de las zonas rurales, con la consiguiente reducción de potenciales trabajadores/as asalariados/as provenientes de este medio.

Respecto a la participación de varones y mujeres en el total de asalariados/as, los datos del BPS indican que el 22,5% de las personas que se encontraban en la plantilla de trabajo eran mujeres. Estos resultados se ajustan al considerar el procesamiento de la ECH 2016-2019<sup>37</sup> para trabajadores/as rurales (es decir, no solamente para cooperativas). Si se toman en cuenta las distintas categorías de ocupación (patrones, asalariados/as, cuenta propia, etc.) el porcentaje de mujeres obtenido es muy similar (22,9%). Sin embargo, al tomar solamente a las asalariadas la proporción es menor (17,9%).

Este cambio en la representación porcentual de las mujeres dentro del conjunto de trabajadores, puede explicarse por el hecho de que la mano de obra femenina, asociada a la producción en las CA y en especial a las SFR se desempeña, en su gran mayoría, como productora familiar en el trabajo predial. En particular la CNFR viene trabajando intensamente en la búsqueda de reconocimiento del trabajo de las mujeres como productoras y la posibilidad de lograr la autonomía económica, dado que se encuentra muy naturalizada la división sexual del trabajo que ubica a las mujeres en el trabajo doméstico, con mucha más frecuencia que en las actividades productivas dentro de los predios familiares.

Respecto a las trabajadoras asalariadas, los y las entrevistadas coinciden en considerar el trabajo permanente de las mujeres como minoritario. Existe sí una fuerte presencia de ellas en las cuadrillas de cosecha y algunas en la poda, así como en el packing de fruta<sup>38</sup>. Por otro lado, en las CAF se identifican más mujeres en los espacios productivos dedicados a la distribución y comercialización de productos agropecuarios, ubicándose más en tareas administrativas y de carácter técnico o profesional. En todos los casos, el trabajo de las mujeres siempre es considerado como de menor esfuerzo físico, mayor precisión y detalle, reforzando así la citada división de roles de género socialmente establecidos.

## **Salarios en la negociación colectiva de las CAF y CNFR**

Para participar en las mesas de negociación colectiva CAF y CNFR se integran a diversos grupos y subgrupos de negociación. Por un lado, se encuentran los grupos donde se cuenta con una delegación en forma directa, ya sea porque las gremiales

---

37. Se utilizó la ECH de los años 2016 al 2019 de modo de obtener más cantidad de casos y alcanzar un dato lo más cercano a la realidad. Por este motivo, la cantidad de trabajadores/as es un promedio de la cantidad total de casos por año. Así se obtuvo que aproximadamente 70 mil trabajadores/as se insertan en estos rubros.

38. Cabe resaltar que esta labor no se encuentra incluida en el grupo de negociación colectiva 23.

forman parte de la delegación empresarial (CAF o CNFR), o porque los afiliados de las mismas se encuentran dentro de las cámaras empresariales. En este último caso, se las puede encontrar integradas a la Cámara de Industria, la Cámara Mercantil de Productos del País, la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, entre otras (Guerra, et al. 2021).

De esta forma, los grupos de negociación en los que participan son:

- Grupo 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco"
  - Subgrupo 1 "Industria láctea"
  - Subgrupo 11 "Bodegas"
- Grupo 4 "Industria textil"
  - Subgrupo 1 "Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías"
- Grupo 10
  - Subgrupo 20 "barracas y cooperativas de cereales" (participa CAF)
- Grupo 22 "Ganadería, agricultura y actividades conexas"
- Grupo 23 "Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22" (participa CAF y CNFR)

Por otro lado, debido a la diversidad de actividades de las CA y SFR se ven afectadas de forma indirecta, por las negociaciones de otros grupos como el transporte de carga nacional e internacional.

Analizando el universo de negociación en los cinco grandes rubros<sup>39</sup> considerados se pueden observar diferencias significativas, tanto en la integración de mano de obra asalariada por sexo, como en las brechas salariales.

A continuación, la tabla 1 presenta la distribución de trabajadores y trabajadoras por grupo de negociación.

---

39. Se optó por no desagregar cada subgrupo de negociación y se tomaron los grupos ampliados, ya que al desagregar los datos por sexo en algunos subgrupos se encuentran muy pocos casos que distorsionan los resultados quitándoles representatividad. Se dejaron por fuera 2020 y 2021 por considerarse que los cambios generados en el mercado laboral por la pandemia quedaban por fuera del alcance del presente estudio.

**Tabla 1.** Distribución de trabajadores y trabajadoras por grupo de negociación<sup>40</sup>

	Varones	Mujer	Total
Industria Láctea y Bodegas <sup>41</sup>	8,8%	15,0%	9,9%
Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías <sup>42</sup>	0,9%	0,9%	0,9%
Barracas y cooperativas de cereales <sup>43</sup>	4,4%	1,4%	3,9%
Ganadería, agricultura y actividades conexas <sup>44</sup>	59,1%	45,3%	56,6%
Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidos en el grupo 22 (en adelante grupo 23) <sup>45</sup>	26,8%	37,5%	28,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a ECH 2016-2019.

Como puede observarse, tanto para varones como para mujeres, el grupo con mayor cantidad de trabajadores/as es la ganadería, agricultura y actividades conexas. Le sigue el grupo 23, luego la industria láctea y bodegas, y en menor medida las barracas y cooperativas de cereales y lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías. Sin embargo, tanto en el grupo 23 como en la industria láctea el peso de las trabajadoras es mayor al promedio del total.

La tabla 2 presenta la brecha salarial<sup>46</sup> de género para los 5 grupos mencionados.

40. Estos fueron agrupados en base a una compatibilización de los grupos de negociación con el Clasificador Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 4.

41. Incluye: Elaboración de productos lácteos (1050) y Elaboración de vinos (1102)

42. Incluye: Preparación e hilandería de fibras textiles (1311).

43. Incluye: Actividades de apoyo a la agricultura (161).

44. Incluye: Cultivo de caña de azúcar (114), Cultivo de arroz (112), Cultivo de cereales (excepto arroz), legumbres y semillas oleaginosas (111) y Cría de ganado vacuno y búfalos (141).

45. Incluye (CIIU rev 4): Cultivo de otros productos no perennes (119), Cría de otros animales (149), Cría de ganado porcino (145), Cultivo de hortalizas de hojas y/o que dan frutos, raíces y tubérculos (113), Cultivo de frutas tropicales y subtropicales (122) Cultivo de frutas con pepita y con hueso (ej. manzanas, duraznos, peras, ciruelas, pelones y membrillos, etc.) (124), Cultivo de frutas oleaginosas (ej. coco, aceitunas, etc.) (126), Cría de aves de corral y producción de huevos (146), Cultivo de uvas (121), Cultivo de frutas cítricas (123) y arándanos (125).

46. Se utilizó IPC base 2016=100.

**Tabla 2.** Brecha salarial de género por grupos de negociación

	Brecha	Brecha x hs
Industria Láctea y Bodegas	32	26
Lavaderos, peinadurías, hilanderías, tejedurías	27	22
Barracas y cooperativas de cereales	27	17
Ganadería, agricultura y actividades conexas	20	-3
Grupo 23	20	5

**Fuente:** elaboración propia en base a ECH 2016-2019.

Cuando se observa la brecha general, la misma es desfavorable para las mujeres de todos los grupos, superando en todos los casos los 20 puntos porcentuales (en adelante pp). La brecha más marcada se encuentra en el primer grupo (Industria láctea y bodegas), donde se ubican el 15% de las mujeres asalariadas del agro, alcanzando los 32 pp. Le siguen los grupos de la industria textil y las barracas y cooperativas de cereales con 27 pp, donde las mujeres tienen menor participación. Por último, se encuentran la ganadería, agricultura y actividades conexas y el grupo 23, donde se ubican el grueso de los/as trabajadores/as agrarios/as, con la menor brecha (20 pp).

Si se analiza la misma, teniendo en cuenta la cantidad de horas trabajadas, los datos difieren de los anteriores. En todos los casos la brecha es menor e incluso en uno de ellos es negativa. De esta forma, la industria láctea y las bodegas se mantienen con la mayor brecha (26 pp), seguida por la industria textil con 22 pp y barracas y cooperativas de cereales con 17 pp. Los cambios más grandes se encuentran en el grupo 23 que pasa a ser de 5 pp, y en ganadería, agricultura y actividades conexas donde pasa a ser desfavorable para los varones. En este último caso, el resultado está directamente asociado al peso relativo que tienen los salarios de las mujeres profesionales dentro de este sector, lo que genera un desbalance en el promedio general.

## 4. LA OPINIÓN DE LAS Y LOS ACTORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CLAVE DE GÉNERO

Para profundizar sobre la negociación colectiva y su impacto en las desigualdades de género en las CA y SFR se presentan las voces de los actores involucrados en la negociación. Se busca con ellos identificar en estos colectivos estrategias para alcanzar la

igualdad, así como el establecimiento de prioridades a la hora de debatir en torno al trabajo y sus implicaciones, salariales y no salariales.

## Gremiales empresariales: CAF y CNFR

Si bien el sector empresarial rural parece tener un discurso homogéneo en defensa de los intereses de los/as productores/as, existen distancias económicas, productivas e incluso sociales entre grandes y pequeños/as productores/as que integran el mundo rural. Incluso dentro de las propias gremiales cooperativas se puede observar esta diferencia, en especial entre las empresas cooperativistas y la pequeña producción familiar; los que muchas veces están más cercanos al mundo del trabajo asalariado que de las empresas de su sector<sup>47</sup>.

Pueden observarse diferencias en los énfasis de la negociación llevada adelante por la delegación empresarial de acuerdo a los grupos que se representan. Si bien CAF y CNFR participan en los cinco grupos de negociación citados en el apartado anterior, comparten titularidad sólo en el grupo 23. Este es un grupo de pequeñas y medianas empresas, en su mayoría de productores/as familiares, donde muchas veces se confunden las distancias entre empresarios/as y trabajadores/as. Acá participan en la negociación, por la parte empleadora, técnicos/as de ambas gremiales cooperativas, pero también productores. Nos menciona el entrevistado que *"el sector empresarial se entremezcla con la familia. No son empresas comerciales netamente definidas como tal. En anteriores negociaciones, con delegados que eran productores esto era complejo porque costaba diferenciar los vínculos familiares de los asalariados"*. Esto genera un mayor involucramiento de las temáticas directas de la producción así como un mayor debate por las condiciones específicas de trabajo en el medio rural. La representación empresarial no plantea mayores discrepancias entre sí en cuanto a la forma en que se aborda la negociación. En ambos casos se subraya la postura de recibir las propuestas de los/as trabajadores/as, especialmente en materia salarial. *"Nosotros por conducta siempre vamos a escuchar los planteos del sector trabajador"*.

Tampoco mencionan un interés por debatir mejores condiciones de trabajo específicamente para las mujeres asalariadas, y se remarca no haber recibido por parte de los/as trabajadores/as demandas concretas de este tipo. Todas las experiencias recogidas en materia de negociación coinciden en afirmar que no hubo un tratamiento especial al tema género dentro de la negociación. Incluso se destaca que en las gremiales empresariales *"... hay varias decenas de mujeres que representan a organi-*

47. Esta es una realidad que trasciende los grupos de negociación del medio rural y se instala en el conjunto de los grupos de negociación. La lógica de esta herramienta no ha logrado reflejar, en el marco de su instrumentación a nivel del país, las asimetrías dentro del mundo empresarial lo que conlleva a dificultades a la hora de establecer pautas para el trabajo entre colectivos diversos. Esto es algo que marcan todos los y las negociadoras entrevistadas y en especial, lo hace la representación del MTSS, quien acompaña en este proceso a los diferentes grupos de negociación, más allá de sectores productivos.

*zaciones socias que trabajan los temas que tienen en la agenda. No se han trasladado desde allí inquietudes salariales específicas de las mujeres".* Desde esta perspectiva, no se identifica entre las y los empleadores una instalación de la temática de género en relación a sus trabajadores varones y mujeres.

También resulta destacable, desde la perspectiva de la delegación empresarial que la falta de conocimiento por parte de los/as asalariados/as, en materia sindical constituye una debilidad en el espacio de negociación. Se percibe en tal caso, una actitud más condescendiente o paternal en cuanto a la identificación de necesidades por parte de los trabajadores. En esto influye, especialmente en este grupo 23, la condición de pequeña y mediana empresa que les hace percibir una cercanía con los/as trabajadores/as que suele identificarse más con la idea de "gran familia".

Por otro lado, CAF participa activamente en las rondas de negociación del grupo 10, donde se discuten las condiciones de trabajo de los/as asalariados/as de barracas y cooperativas de cereales. En este ámbito, los intereses representados por las gremiales no son uniformes. En particular, CAF marca una clara asimetría con empresas de mayor porte y/o multinacionales que negocian en este grupo a la hora de discutir condiciones de trabajo y fijación de mínimos salariales. En este sentido, las empresas más pequeñas deben realizar mayores esfuerzos para alcanzar los parámetros fijados por las empresas grandes, en la medida que éstas tienen escalas de producción y ganancia mayores, lo que les genera márgenes de negociación más amplios. Los técnicos de CAF señalan que en este grupo de negociación *"hay menos acuerdo, porque hay empresas mucho más grandes, con distintas conformaciones de los trabajadores, es difícil alinear porque las condiciones son diferentes, las cooperativas tienen más empleados, las empresas a veces tienen pocos empleados y sin agremiarse. Además las cooperativas tienen tareas muy diversificadas, que las empresas no tanto"*. A partir de estas dificultades, CAF se muestra menos dispuesta a participar en un ámbito de negociación tripartito, sintiendo que la negociación descentralizada les permitiría manejar otro tipo de acuerdos con los/as trabajadores/as.

En virtud de las dificultades para equilibrar las condiciones empresariales en la negociación, los temas vinculados directamente a las condiciones salariales de varones y mujeres no se perciben como prioritarios. Las mujeres en este grupo 10 son mayoritariamente administrativas y técnicas y no tienen un peso relativo significativo en el conjunto del sector. Esto no implica desconocer las desigualdades que allí se mantienen, en particular las brechas salariales, por lo que los/as negociadores/as plantean que CAF está integrando en sus debates a la interna de las agrupaciones las temáticas de género aunque todavía no ha llegado el tema a formar parte de la agenda de preocupaciones dentro de la negociación colectiva.

En los restantes grupos de negociación, CAF y CNFR no tienen la titularidad, por lo que se manifiestan tomadoras de las definiciones que allí se establezcan sin dejar de reconocer que muchas veces se ven en la obligación de cumplir acuerdos (salariales o de

trabajo en general) que les compromete económicamente por no contar con los mismos respaldos de capital que las empresas más grandes que negocian en dichos grupos.

## Asalariados y asalariadas

El movimiento sindical en Uruguay ha tenido dificultades para integrar al sector rural a los espacios de negociación colectiva desde mediados del siglo XX cuando se instalan por primera vez los Consejos de Salarios. Pueden encontrarse factores explicativos para esto en la propia estructura productiva del sector rural de Uruguay donde el principal rubro productivo de exportación, la ganadería extensiva, se ha caracterizado por su baja demanda de mano de obra asalariada. Por otro lado, el trabajo asalariado rural, principalmente masculino, ha tenido dificultades para construir un movimiento sindical que lo represente. En buena medida, el aislamiento de los espacios productivos y la falta de presencia de la organización sindical (con un carácter más urbano) han contribuido a la construcción de una cultura del trabajo asalariado rural alejado del resto de los trabajadores urbanos (Pucci et al, 2022). A partir de la reinstalación de la negociación colectiva en 2005 y la integración del sector rural, se generaron condiciones para que el proceso de sindicalización rural se fortaleciera. Muestra de este cambio fue la creación en el 2004 de la UNATRA.

Sin embargo, todavía se perciben debilidades en el movimiento sindical, especialmente en términos de asesoramiento legal lo que no contribuye a facilitar los espacios tripartitos de acuerdos. Este rezago en la trayectoria sindical les deja en una posición de desventaja en cuanto al aprendizaje vinculado a la lucha por mejoras salariales y condiciones de trabajo. Para quienes participan en la negociación por parte del Estado, perciben que los trabajadores tienen dificultades a la hora de aceptar el asesoramiento ofrecido, entendiéndolo que se percibe como una pérdida de poder en la negociación. Se identifican algunas excepciones, como la citricultura y la lechería, considerándolos los rubros más organizados y los que coinciden con un mayor número de trabajo asalariado por predios productivos, lo que podría contribuir a promover procesos de sindicalización o al menos, de coordinación entre trabajadores/as.

En el grupo 23, el conjunto de trabajadores/as involucrados/as en la negociación se encuentra en las primeras 2 o 3 franjas de salarios. Esto incluye: peones, especializados I y especializados II, es decir, trabajo básicamente de campo (siembra, cosecha, manejo de maquinaria y manejo de herramientas). Asimismo, es importante aclarar que el grupo lauda tanto para jornaleros/as como para trabajadores/as mensuales. En este colectivo, las mujeres tienen una representación dispar en las mesas de negociación como representantes de los/as trabajadores/as<sup>48</sup>. En Cítrus hay una

---

48. En el grupo madre 23 oficialmente no hay mujeres por parte de los trabajadores. En el cítrus hay una. En hortifructicultura, suinos, floricultura, apicultura y residual (que laudan juntos de la séptima a la novena ronda) hay una mujer (1/3 de la delegación) en las rondas 9 y 8, y 2 mujeres en la 7ma ronda (2/5).

representante mujer que lleva varios años participando de la negociación. Dentro de los subgrupos de hortifruticultura y avicultura, la representación de los/as trabajadores/as es bastante paritaria coincidiendo con una mayor presencia de mujeres dentro de los/as asalariados/as.

Las delegadas sindicales, en especial quienes integran la negociación tripartita, encuentran que el trabajo asalariado de las mujeres en el medio rural debe luchar con las desigualdades que generan las empresas y también sus pares varones. Así lo expresa una trabajadora de la avícola *"Yo digo, no me sirve de nada la cuota de género que vos me digas son mujeres las encargadas, cuando nosotros en granja tuvimos un capataz que era misógino (...) vos no tenés la potestad de tu cargo... Porque cuando es un hombre, no lo pisan, él decide"*. En el ámbito laboral se perciben tratos desiguales en especial para el reconocimiento de sus condiciones laborales, lo que determina habitualmente menores oportunidades de ascenso u ocupación de cargos de responsabilidad. Como indica una entrevistada, las desigualdades emanan de las divisiones implícitas de las tareas, masculinizadas y feminizadas, que están socialmente instaladas *"Necesito un matrimonio para ir a un campo. Él es tarea de campo, ella para la cocina y para la limpieza. Perdón, ¿no puede ser, necesito dos personas para vivir?"*

En el ámbito sindical estas desigualdades aparecen más invisibilizadas. Por parte de las trabajadoras entrevistadas, se perciben más restricciones a la hora de integrarse al movimiento sindical, que las estrictamente vinculadas a las condiciones de aislamiento de los espacios productivos o incluso su bajo número dentro del conjunto de trabajadores/as. Las trabajadoras identifican que las desigualdades en las cargas de trabajo no remunerado por fuera del ámbito laboral, el cuidado de hijos/as y las tareas domésticas, suelen ser una dificultad para participar en actividades extra laborales y en especial las tareas sindicales. Todas las entrevistadas manifiestan su interés por tener una presencia activa en el sindicato y sienten que es importante que las mujeres sean parte de la negociación. Sin embargo, los debates en torno a los cambios en las condiciones de trabajo e incluso la propia demanda de mejoras en el trabajo que desarrollan las mujeres, sigue estando supeditado al impulso que dan los varones en el ámbito de negociación. Por ello, que las mujeres participen en el sindicato y tengan roles de representación en la negociación es valorado por sus pares mujeres, en la medida que se atienden aspectos que trascienden lo estrictamente laboral. Como expresa una de las entrevistadas *"Juegan con la necesidad de la persona. Y mucho más con las mujeres que, por lo general, cuando son jefas de hogar y tienen niños a cargo, no les importa tanto el derecho, sino que tengo que llevarle un plato de comida a mis hijos, o que mis hijos tienen que ir a estudiar, yo tengo que pagar el estudio. No puedo faltar, porque a mí se me reduce. O sea, nosotros los dirigentes jugamos con eso de que vos tenés que sí escuchar la necesidad de la persona, pero también comprender la situación en la que están cada uno."*

## El Estado en la negociación tripartita

Si bien el Estado es concebido principalmente como articulador de las demandas de ambos colectivos, la delegación empresarial y la trabajadora destacan su rol como el principal promotor de aquellas cláusulas que tienen directa implicancia en la atención de las asimetrías de género. Desde la percepción de quienes fueron entrevistados/as, la mirada estatal logra ser transversal y por tanto se convierte en un buen medidor del debate en los diferentes grupos de negociación respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la discusión.

Por tal motivo la fijación de las pocas cláusulas de género presentes<sup>49</sup> ha sido promovida por el Estado en el marco de las políticas de equidad de género impulsadas desde la reinstalación de los Consejos de Salarios. En ese marco, se han podido alcanzar algunos acuerdos básicos, principalmente referidos a la no discriminación, condiciones sanitarias de las trabajadoras y a la protección a la maternidad (sin incorporar una visión de corresponsabilidad en los cuidados). En cualquier caso, destaca en estos acuerdos una postura más declarativa (como la ratificación de convenios internacionales) que propuestas concretas para mejorar condiciones laborales, promover la corresponsabilidad de género o reducir las brechas salariales. Asimismo, cabe destacar que en algunos casos las cláusulas han sido superadas por la propia legislación nacional vigente (como la licencia por paternidad o violencia de género).

Sin embargo, es necesario destacar que las cláusulas identificadas surgen en la negociación de aquellos grupos en los que existe una presencia significativa de mujeres asalariadas y también donde hay mujeres en la mesa de negociación. Esto da cuenta, por un lado, de que la mayor participación de mujeres en el mercado de trabajo impulsa la fijación de mejores condiciones de trabajo; por otro, que las mujeres participando de la negociación ponen en agenda temas que, de otra forma, se diluyen en el marco de los debates por mejoras laborales para el conjunto de trabajadores, confirmando los antecedentes citados anteriormente.

Respecto a la agenda de temas que se instalan en la negociación, la percepción estatal es que predomina el tema salarial; y si bien esto se identifica como irrelevante, se destaca que la riqueza de la negociación pasa por hablar de otros temas más profundos como las condiciones de trabajo y en especial, cuando se referencia a las diferencias entre varones y mujeres. Temas tales como la implementación de la ley de cuidados requiere una instrumentación que analice las particularidades del sector rural, distintas a las que se encuentran en el medio urbano. Un ejemplo concreto en

---

49. Para ver la sistematización de las cláusulas de género en los grupos de estudio visitar el informe realizado para CUDECOOP: Fernández, M. y Maubrigades, S. (2022) "Identificar y analizar las condiciones de la mujer y sus especificidades en la negociación colectiva como forma de disminuir las desigualdades de género. El caso en el cooperativismo Agrario". Guerra, P. (coord.) Estudio de algunas áreas críticas para la negociación colectiva en el sector cooperativo. INEFOP, IJP y CUDECOOP.

este aspecto es la falta de servicios públicos de cuidado en el medio rural y las dificultades de acceso que tienen las mujeres a espacios de cuidado, considerando las distancias geográficas entre sus hogares y el lugar de trabajo. Como señala una de las asalariadas entrevistadas *"por ejemplo el Citrus que la gente la llevan en ómnibus y no vuelven a la casa hasta que el ómnibus la vuelva a traer... y lo que se les solicitaba era poder crear una guardería o lo que sea... un tipo de guardería especial para la realidad de las mujeres rurales"*. Sin embargo, estos aspectos terminan siendo relegados o ubicados en el marco de comisiones de trabajo que luego no prosperan.

Parte del accionar del Estado también ha sido el impulsar la participación activa de las mujeres y en este aspecto se ha detectado cierta dificultad en que su voz sea escuchada, no sólo por el sector empresarial, sino incluso por los/as propios/as trabajadores/as. En palabras de la entrevistada puede hablarse de *"menos filtros en el trato [hacia las mujeres] que en sectores no rurales"*, asociado especialmente con una menor consideración a sus opiniones o incluso con una falta de reconocimiento sobre sus opiniones en materia de negociación.

Sin embargo, desde la representación estatal se destaca que este grupo 23, no sólo es el que más presencia de negociadoras mujeres tiene en el ámbito rural, sino también donde se identifican las mayores conquistas de las y los trabajadores rurales. A pesar de las carencias mencionadas se han logrado avances en temas vinculados a las pautas laborales en materia salarial y se han integrado discusiones en otros aspectos vinculados a las condiciones de trabajo.

Parte de estos avances pueden adjudicarse a las características de la producción familiar. El ámbito de respeto que se reconoce en los negociadores empresariales se adjudica en parte a su doble condición de empresarios/as y trabajadores rurales, lo que muchas veces termina llevando la discusión a los problemas vinculados a lo productivo o tributario, más que a problemas con sus asalariados/as.

## **5. REFLEXIONES FINALES**

La reciente incorporación de la negociación colectiva en el medio rural ha desafiado a sus participantes a aprender las lógicas de funcionamiento de la misma, al tiempo que los ha impulsado a fortalecer sus respectivos mecanismos de representación. Para el caso particular de las cooperativas y gremiales agrarias, a estos desafíos se agrega la necesidad de ajustar los roles de empresarios/as y cooperativistas a la hora de priorizar sus temas de debate y fortalecerse como productores/as ante las asimetrías que imponen las escalas de producción y los intereses económicos en juego.

En este marco, las preocupaciones por atender las desigualdades de género presentes en el mercado laboral rural han estado ausentes. Si bien se ha incrementado la presencia de mujeres asalariadas, las brechas salariales siguen siendo significativas

y demandan una atención particular. Del mismo modo, las asimétricas condiciones de trabajo para varones y mujeres siguen sin ser un tema de debate específico dentro del sector empleador, si bien los/as representantes de las cooperativas manifiestan estar integrando los temas de género en sus agendas de trabajo.

Por parte de las y los trabajadores, las reivindicaciones de género no están ubicadas dentro de las principales preocupaciones, en parte porque la representación de las mujeres es minoritaria, pero también porque persisten resistencias sociales y culturales a su rol protagónico en los ámbitos de decisión. Sin embargo, poco a poco las mujeres han logrado conquistar algunos espacios dentro del movimiento sindical y su presencia ha impulsado o apoyado una agenda de mejoras en materia de condiciones de trabajo, salario e incluso posibilidades de participación en diferentes ocupaciones dentro del sector.

El Estado sigue teniendo un rol articulador central dentro de la agenda de negociación y esto es especialmente importante en materia de desigualdades de género. Su participación ha significado un impulso a la visibilización de aspectos relevantes en materia de participación de las mujeres dentro del trabajo asalariado rural. La representación estatal ha contribuido al debate de la mejora en los salarios, en la mejor definición de las calificaciones dentro del sector y también en la problematización de la implementación de las mejoras de las condiciones de trabajo en el ámbito rural. Quizás el mejor ejemplo son las dificultades en establecer políticas de cuidado en un sector que está sujeto a condiciones de trabajo diferentes en relación al medio urbano, tales como los horarios, las distancias geográficas y la falta de acceso a servicios públicos en dicho medio.

Con los resultados sobre la mesa, se puede afirmar que las dos últimas décadas de negociación colectiva han tenido magros resultados en materia de igualdad, si bien sigue siendo una herramienta útil para llevar adelante un cambio en esta dirección. La presencia de las mujeres en los espacios de negociación ha mostrado resultados positivos, aunque siguen reflejando con más énfasis expresiones de buenas intenciones, más que acciones concretas para reducir las brechas salariales y corregir las asimetrías en el mundo laboral.

Es preciso que el sector empleador tenga un compromiso explícito con estos propósitos, incluyendo en las relaciones laborales mejoras en los procesos de incorporación de mujeres asalariadas, equiparaciones salariales y atención a las desiguales necesidades en las condiciones de trabajo. Quizás un camino posible en esta dirección está en lograr un mayor involucramiento de las mujeres en las cooperativas y gremiales cooperativas rurales. Por parte de CAF se está trabajando en esta línea y desde CNFR también se promueve una participación activa de las productoras en las gremiales. En ambos casos, la promoción de espacios mixtos de participación puede contribuir a enriquecer las miradas sobre las necesidades de varones y mujeres,

trasladando esto a un debate más representativo de la realidad en los espacios de negociación colectiva.

Por parte de las y los trabajadores, es necesario profundizar el proceso de sindicalización, a los efectos de lograr una mayor representatividad de las realidades diversas de los rubros productivos. Particularmente, el incremento de las mujeres como mano de obra asalariada dentro del sector rural hace necesario que se generen condiciones favorables para su participación sindical. Tanto la generación de espacios de representación que sean ocupados por mujeres, como los roles de dirección dentro de los sindicatos, son medidas necesarias para su integración y que sus reclamos específicos sean integrados a la agenda de negociación.

En una visión de conjunto, es pertinente sensibilizar y capacitar a quienes negocian si se quiere avanzar en incorporar cláusulas a la negociación que tengan efectos reales sobre las trabajadoras más allá de las cláusulas declarativas o ratificadorias y que estas apunten efectivamente a corregir las desigualdades de género y no terminen profundizándolas.

El posicionamiento de cada una de las partes en la negociación es central para establecer acuerdos que promuevan un avance en las condiciones laborales de un sector bastante rezagado en estos temas. Y en particular, se requiere un reconocimiento del ámbito tripartito como espacio legítimo de negociación entre las partes, sin promover acuerdos fuera de ese espacio, ya que las formas bipartitas de acuerdos han mostrado sus debilidades en el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALLES, V. (2017). *¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la Quinta Ronda de Consejos de Salarios*. Informe de pasantía de egreso. CIEDUR. Licenciatura en Desarrollo-UdelaR

BAIRD, M. (2003) Re-conceiving industrial relations. *Labour and Industry* 14(1): 107-115.

CIEDUR (2017). *Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Área de Desarrollo y Género.

DICKENS, L. (1998) *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Illuminating the Process*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

DICKENS, L. (2000). Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6(2), 193-208.

DICKENS, L. (2000) Promoting Gender Equality at Work – A Potential Role for Trade Union Action. *Journal of Interdisciplinary Gender Studies* 5(2): 27–45.

FERNÁNDEZ, M. (2017) *La reproducción del capital y la reproducción de la vida ¿dos espacios en conflicto? Reflexiones sobre la corresponsabilidad social y de género en Uruguay por sectores de actividad*. Informe de pasantía, Universidad de la República (Uruguay). FCS.

GUERRA, P. REYES, S. MONTES, G. MASCHI, L. y GARCÍA, JP. (2021) "Estudio de las particularidades de los procesos de negociación colectiva en entidades de la economía social en el contexto actual". INEFOP, Instituto Juan Pablo Terra, CUDECOOP.

HEALY, G., HANSEN, L. y LEDWITH, S. (2006) Editorial: Still uncovering gender in industrial relations. *Industrial Relations Journal* 27(4): 290–298.

MAUBRIGADES, S. (2020). Las brechas de género en el mercado laboral rural del Uruguay, 1990-2010. *Revista História: Debates E Tendências*, 20(2), 113-136.

MAUBRIGADES, S., FERNÁNDEZ, M., & MONTANO, M. (2021) brechas de género en laudos durante los consejos de salarios en Uruguay, 1943-1963. *Revista de la Asociación Uruguaya de Historia Económica*-Año XI-No. 19-Julio, 29.

MONTANO, M. (2022) *Negociación colectiva y género en el Cono Sur (2003-2020): más negociación, ¿más igualdad?* [en línea] Tesis de maestría. Montevideo: Udelar. FCS.

PIÑEIRO, D. (2013). Cambios recientes en la sociedad rural. Presentación. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(32), 7-16.

POCOCK, B. (1997) Gender and Australian industrial relations theory and research practice. *Labour and Industry* 8(1): 1–19.

PUCCI, F., NIÓN, S., y PEREYRA, V. (2022). La negociación colectiva de las condiciones laborales en el sector rural uruguayo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 7(13).

VEAS, R. y CASTIGLIA, A. (2021) "Empleo en cooperativas y sociedades de fomento rural según registros oficiales Uruguay 2019-2020". INACOOPT-MTSS.

VILLEGAS, B. (2018) *Análisis de las Cláusulas de Género incorporadas en la Sexta Ronda de los Consejos de Salarios (2015-2017)*. ICP, FCS, Udelar.

WILLIAMSON, S., & BAIRD, M. (2014). Gender equality bargaining: Developing theory and practice. *Journal of Industrial Relations*, 56(2), 155-169.



# **CAPÍTULO 11. BRASIL TRAJETÓRIA DAS MULHERES NA ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA EM SANTA CATARINA, BRASIL: TESTEMUNHOS DE EMPODERAMENTO**

**Vanêssa Simon  
Maurício Serva  
Carolina Andion**

*Maria, Maria é um dom, uma certa magia  
Uma força que nos alerta  
Uma mulher que merece viver e amar  
Como outra qualquer do planeta  
Milton Nascimento*

## **1. INTRODUÇÃO**

A Economia Social e Solidária (ESS), em razão de seus princípios intrínsecos de co-operação, solidariedade e igualdade, apresenta-se como um setor que pode favorecer a equidade para as mulheres em termos de trabalho, renda e inclusão social. Ao articular as esferas econômicas, políticas e sociais, contrapondo a solidariedade ao

individualismo predominante na sociedade centrada no mercado e ao favorecer a perspectiva de uma economia plural (Andion, Serva & Lévesque, 2003), a ESS tem a possibilidade objetiva de ser um espaço favorável a práticas organizacionais mais inclusivas no campo do gênero.

Presume-se que por favorecer o desenvolvimento de empreendimentos autogestionários, cooperativos, nos quais as questões sociais são centrais, a ESS se coloca como setor propício para que mulheres possam atuar de forma mais autônoma, em ambientes de trabalho mais igualitários, além de oportunizar maior participação nos empreendimentos e, principalmente, na tomada de decisão, gerando um cenário mais equânime em termos de gênero. Observa-se assim uma convergência entre os fundamentos da ESS e as temáticas relacionadas à questão de gênero, uma vez que ambos propõem discussões pautadas por princípios contrários à discriminação, o que possibilitaria em tese um panorama favorável para uma maior equidade de gênero (Bonet & Moreno, 2004).

Um conteúdo essencial para se refletir sobre como minimizar as discrepâncias dentro da ESS em relação a gênero é o conceito de empoderamento, especificamente o empoderamento feminino. Esse conceito passa por três dimensões que se apoiam entre si – a dimensão psicológica, social e política (Friedman, 1992)– e que basicamente, encoraja a mudança de atitude das mulheres, tornando-se uma importante estratégia para a alteração de contexto discriminatório da sociedade como um todo. E, numa perspectiva mais localizada, os empreendimentos de ESS se afiguram como ambientes propícios para a consolidação desse processo de empoderamento, em razão dos fundamentos intrínsecos nos quais se fundamentam (Simon & Boeira, 2017).

Considerando a agenda da ONU 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), aproximar a ESS e o empoderamento feminino relaciona-se ao alcance do 5º ODS –igualdade de gênero e empoderamento das mulheres e meninas. Isso porque espaços que se propõem mais equânimes, associados ao processo de empoderamento de cada participante da ESS, pode oportunizar que essas mulheres possam se educar, desenvolver trabalhos dignos, com respeito a seus tempos e de suas famílias, desenvolvendo-se economicamente de maneira independente de seus familiares (pais, maridos, irmãos), e dessa maneira, assumindo postos de decisão nos empreendimentos e nos espaços de discussão e de participação de suas comunidades (Simon, 2019).

Apoiados nesses pressupostos, esse trabalho busca analisar histórias de vida de mulheres que atuam em empreendimentos da ESS no estado de Santa Catarina (Brasil). Para tanto, considera-se a sua trajetória, as atividades desenvolvidas junto a esses empreendimentos, enfatizando como elas mesmas testemunham e percebem seus processos de empoderamento ao longo do tempo e, principalmente, a partir da participação na ESS.

Por meio da história oral temática, quatro "Marias" narram suas experiências ao longo do tempo, apontando elementos da própria ESS, dos mercados em que atuam, da comunidade, das questões de gênero e como essas atravessam suas experiências, de empoderamento e como vivenciam esses processos. Os relatos permitem evidenciar a relação entre ESS, o empoderamento feminino e o 5º ODS, permitindo observar os atravessamentos entre os processos de desenvolvimento pessoal dessas mulheres, seu empoderamento e as transformações nos empreendimentos e nas próprias comunidades em que convivem.

Ao experienciar suas histórias de vida, que são aqui narradas, elas vão co-criando processos de empoderamento e de "poder-com" (Follet, 1918, 1919, 1924/1942), destacando os pontos de partida e o momento que se encontram, as conexões entre as escalas pessoal, organizacional e coletiva. Tornam-se assim protagonistas das suas próprias histórias, mulheres empoderadas: inventoras de novas possibilidades na sua vida e na sociedade. Esses processos entrelaçados de desenvolvimento pessoal, organizacional e comunitário apontados por elas acabam por alterar o próprio quadro da ESS e, retornando ao ponto de partida desse artigo, fazendo com que se possa considerar tais relatos como testemunhos de dinâmicas de empoderamento feminino que promovem uma maior equidade de gênero na economia e na sociedade.

## **2. DISCUTINDO O EMPODERAMENTO DAS MULHERES NA ESS A PARTIR DO "PODER-COM"**

O termo empoderamento é multidimensional e vários autores<sup>50</sup> abordam os aspectos psicológicos, políticos, sociais, econômicos, entre outros, para discutir essa dimensão que, principalmente a partir dos anos de 1970, vem ganhando espaço de discussão, sendo incorporada inclusive, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), por meio do 5º objetivo que consiste em "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas" (ONU s/d). Para isso, é necessário que as mulheres possam estudar, ter boas condições de saúde e desenvolver trabalhos dignos que assegurem seu sustento econômico o que irá possibilitar, dentre outras fatores, uma maior e melhor representação política nos espaços de decisão.

Por isso, no 5º ODS o destaque é para reformas que permitam que mulheres tenham direitos iguais de acesso aos recursos econômicos de toda ordem; às políticas públicas que permitam que elas acendam à tecnologia de informação e comunicação para melhor se capacitarem; e à criação e/ou fortalecimento de políticas e legislações que promovam a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e

---

50. Para maiores discussões ver: Friedman (1992), León (2000), Horochovski, Meirelles (2007); Kleba, Wendausen (2009)

meninas em todos os níveis (ONU s/d; Simon, 2019). A ênfase deste ODS está na busca pela ampliação da participação das mulheres, reconhecendo seus direitos e valorizando tanto o trabalho desenvolvido por elas, quanto os cuidados não remunerados desempenhados prioritariamente por elas, respeitando seus tempos e dinâmicas familiares (Verzosi & Carvajal, 2023).

Entretanto, apesar dessa temática estar posta tanto em âmbito global, quanto local, a tão sonhada igualdade de oportunidades para homens e mulheres ainda é uma utopia, fazendo com que essa questão se mantenha em pauta (Prá & Epping 2012) especialmente nos países do Sul global com é o caso do Brasil.

Segundo um estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), que analisa as condições de vida da população a partir de um conjunto de indicadores proposto pelas ONU, as brasileiras estudam mais, trabalham mais e são menos remuneradas que os homens. E a situação das mulheres negras é ainda pior. Conforme o referido estudo, as mulheres são mais escolarizadas, mas o seu rendimento médio equivale a 3/4 do rendimento dos homens. A proporção de trabalhadores em ocupações por tempo parcial no país é maior entre as mulheres (28%) do que entre os homens (14%), fato relacionado à predominância feminina nos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, com mulheres dedicando 73% mais horas (IBGE, 2018). As mulheres continuam sendo as principais ou únicas responsáveis pela casa, pelos filhos e pela família, ou seja, pelo trabalho reprodutivo. Se o trabalho doméstico já compromete o trabalho remunerado em função do tempo consumido, a segregação ocupacional também contribui para piorar essa situação. Com a pandemia vivida em 2020 e 2021, a realidade se torna ainda mais crítica. As mulheres foram as mais afetadas pelo desemprego do período, no Brasil (Costa; Barbosa & Hecksher, 2021) e no mundo (ILO, 2022), com destaque à América Latina (OIT, 2022). E também foram as que reduziram a carga de trabalho remunerado para suprir o aumento da demanda por atividades domésticas. (Souto-Marchand, 2020).

Diante desse cenário, nos ancoramos no debate sobre empoderamento para pensar o exercício da cidadania feminina, tendo em vista a produção de uma maior equidade de gênero no campo da ESS e na sociedade brasileira em geral.

Importante nesse debate é compreender o empoderamento como ganho de poder e sua multidimensionalidade. Friedmann (1992) destaca que esse processo de empoderamento é composto de dimensões, ou poderes, psicológicos, sociais e políticos. Vamos adotar "poderes" por entender que o termo "empoderamento" vem de "poder", não apenas de processo de ganhar controle (Sen, 1997), nem um poder de "soma zero" e muito menos um poder "sobre", mas um **"poder-com"**, um poder relacional em essência (Lório, 2002). A noção de "poder-com" retomada aqui foi introduzida pelos trabalhos seminais de Mary Parker Follet (1918, 1919, 1924/1942) uma das principais autoras precursoras da gestão e do feminismo.

Para Follet o "poder-com" refere-se às dinâmicas de autocriação (self-creating), auto-organização (self-organizing), autossustentação (self-sustaining) e automanutenção (self-maintaining), autorrenovação (self-renewing) e autoevolução (self-evolving) que podem ser consideradas tanto nos comportamentos individuais, quanto coletivos (Cefai, 2019). Ancorada numa perspectiva pragmatista, tais dinâmicas estão relacionadas a uma ontologia da emergência, da invenção e da criação que considera as experiências como aquilo que interrelaciona as escalas individual, organizacional/institucional e social, privilegiando uma concepção relacional do poder. Nesse sentido, neste estudo, a partir da análise da história de vida de mulheres participantes da ESS, buscamos identificar como tais dinâmicas de empoderamento, enquanto "poder-com" emergem e se desdobram, ou seja, como tais mulheres coproduzem seus processos de empoderamento na ESS e na sociedade.

Como discute Cefai (2019) a noção do "poder-com" defendida por Follet tem sido retomada e atualizada pelo movimento feminista. Pode-se aproximá-la da definição de Hannah Arendt da capacidade humana não somente de agir, mas de agir em conjunto com os diferentes (1969: 44), uma forma de poder sem violência ou sem dominação. Como destaca o autor, Follett pode ser caracterizada como uma das teóricas mais potentes do empoderamento, apesar de pouco citada. Por isso, a importância de recuperar seu pensamento aqui para discutir empoderamento feminino.

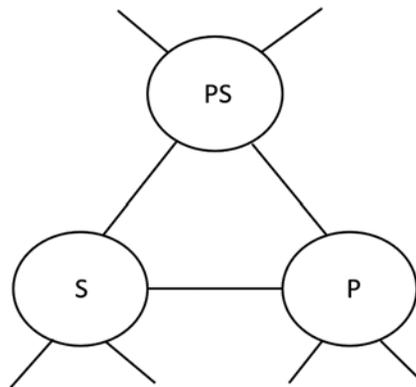
Para a autora o "poder-com" ocorre quando há "integração" (Follet, 1924), ou seja, um processo criativo que conduz simultaneamente à descoberta e à invenção de soluções que satisfaçam as várias partes interessadas. Mas isso não implica apenas um processo em que "todos ganham", mas um ajustamento qualitativo, uma mudança nas ideias, nas tendências e condições para agir e nas próprias práticas. Em diálogo com essas ideias seminais de Follet, e retomando a noção de empoderamento, mais recentemente, Friedmann (1992) define que os poderes do empoderamento podem ser divididos em:

- **Poder social:** refere-se ao acesso à informação, conhecimento e habilidades, participação social e recursos financeiros. Habilita a capacidade de consecução de objetivos numa relação direta com a independência econômica e de sobrevivência favorecendo a participação na tomada de decisão ao conseguir verbalização de seus posicionamentos e aspirações, o que consolida a coesão do grupo ao qual pertencem.
- **Poder político:** está relacionado ao processo de decisão, à participação política, ao poder de voz e das ações coletivas.
- **Poder psicológico:** tem a ver com a personalidade dos indivíduos, o aumento da consciência individual, autoconfiança, autoconhecimento, a proatividade, o sentimento de pertencimento e de dever.

Entretanto, na sociedade, esses poderes estão distribuídos de maneira assimétrica entre os indivíduos, os quais não possuem o mesmo acesso às oportunidades e aos recursos. Diante disso, falar de empoderamento significa também falar de redistribuição ou seja de justiça. O empoderamento passa a ser percebido como um *continuum* de possibilidades (Horochovski & Meirelles 2007) entre esses diferentes tipos e dimensões do poder.

Friedmann (1992) destaca que esses três tipos de poder podem ser percebidos como uma estrutura, um tripé, que à medida que vão se associando a outras pessoas e suas estruturas, uma rede de relações vai sendo construída, propiciando o empoderamento das mulheres e, conseqüentemente, essa desconcentração de recursos ao longo do continuum, vai favorecer uma mudança social, uma ampliação da cidadania, nesse caso feminina (Friedmann, 1992; Horochovski & Meirelles 2007).

**Figura 1.** Processo de empoderamento



**Fonte:** adaptado de Friedmann (1992)

Interessante observar que o autor também considera uma continuidade entre as escalas individual, organizacional e social. Em um primeiro momento, o empoderamento acontece nas escala individual relacionado aos poderes psicológicos, numa conscientização da condição de subalternidade, dominação, discriminação, evoluindo para um nível mais coletivo em que há a identificação com outras mulheres em situação análoga, culminando num nível mais estrutural em que, de fato, há a ocupação da esfera pública, há o embate com grupos organizados, há o questionamento das estruturas predominantes (Friedmann, 1992). Percebe-se, portanto, a articulação entre esses poderes conferindo a dinamicidade do processo, bem como a redistribuição dos poderes no *continuum* de cada mulher e destas com as demais.

Por isso é que ao associar esses tipos de poderes a cada mulher no processo de empoderamento, percebe-se que a consolidação do empoderamento vai ocorrer no coletivo-social e político, numa perspectiva de "poder-com" como defendido por Follet (1918, 1919, 1924/1942). É um processo em que tanto as mulheres quanto os coletivos ganham controle de suas vidas, de suas ações, sendo que resultados e processo se apresentam intimamente interligados por relacionar as características marcantes de cada uma, as suas competências, os sistemas de ajuda mútua que estruturam às mudanças de atitudes individuais e políticas (Rappaport, 1995). Como explica Cefai (2019, p.20):

*O poder-com é alcançado por meio de uma atividade de associação, cooperação e comunicação que se entrelaça continuamente com os valores individuais e muda as partes que a compõem enquanto reconstrói a situação como um todo. A teoria da experiência e da ação, proposta pela psicologia da forma, holista e funcional, é aplicada à política. O poder-com produz capacidade coletiva.*

É então que a ESS passa a fazer mais sentido nesse processo ao privilegiar os espaços coletivos de tomada de decisão com características de equidade entre os membros, um setor que em tese valoriza o humano, respeita os limites e necessidades de cada um e preocupa-se com a não discriminação ou exploração dos participantes, numa abordagem de maior inclusão (Bonet & Moreno 2011).

Nessa linha, a consecução do 5º objetivo dos ODS nos espaços da ESS, em princípio, se torna mais factível uma vez que a igualdade de gênero está expressa nos princípios e valores, como um modelo chave de busca de um crescimento sustentável que não pode ser pensado "... desde las dimensiones económicas o medioambientales, sino que debemos necesariamente buscar una cohesión social, que parte de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de la vida, así como en el acceso a los recursos" (Rojas, 2023, p. 130).

Nesses espaços, de acordo com Verzosi e Carvajal (2023, p. 83),

*La autonomía y la seguridad en las mujeres es necesario para realizar cambios en sus propias vidas, a través de la capacidad y el poder requerido para participar e influir en la toma de decisiones, además de disfrutar de los mismos derechos que los hombres [...] La autonomía económica de las mujeres contribuye a promover su empoderamiento, el principal objetivo es fomentar el acceso y control de las mujeres sobre los recursos productivos, así como conseguir que se las reconozca como agentes con plena participación en la economía...*

Di Masso, Ezquerra, Rivera-Ferre (2021, p. 134) afirmam que mesmo a literatura sobre ESS pondo uma maior ênfase nas relações equitativas entre as pessoas no âmbito dos projetos econômicos e nem tanto sobre as relações de poder e subordinação por razões de gênero, entendem "que la democratización y transformación

igualitaria de las relaciones económicas es la columna vertebral de la ESS". E isso, acrescentam as autoras, se torna uma das principais explicações sobre a participação das mulheres na ESS: a possibilidade de atuação coletiva, a motivação por mudanças sociais e a posse de outros recursos distintos da economia tradicional, como, por exemplo, o capital relacional.

O trabalho nos empreendimentos fomenta as participações sociais e políticas ao propiciar que participem ativamente das reuniões dos empreendimentos, dos fóruns, de visitas técnicas, ampliando seus horizontes e, assim, fomentando outras perspectivas, fundamental para o processo de empoderamento (Culti, 2004; Simon, 2019).

Apesar dos empreendimentos de ESS serem prioritariamente espaços autogestionários, cooperativos, preocupados com questões sociais, solidários, estudos apontam que ainda há uma disparidade entre tais princípios e a atuação propriamente dita dos empreendimentos (Gaiger & Grupo ECOSOL 2014; Simon & Boeira 2017). Entretanto, essas discrepâncias não invalidam que a ESS possa possibilitar oportunidades para que as mulheres coproduzam seu empoderamento (Culti, 2004; Simon 2019). Para compreender melhor esse processo, apresentamos e analisamos a seguir as trajetórias de vida das quatro mulheres entrevistadas participantes da ESS de Santa Catarina, Brasil.

### 3. TRAJETÓRIAS DE EMPODERAMENTOS FEMININOS NA ESS

Apresentamos, nesta seção, uma síntese das histórias de 4 "Marias" participantes de empreendimentos da ESS no estado de Santa Catarina, Sul do Brasil. Por meio dos relatos de suas histórias de vida, foi possível conhecer suas trajetórias, a aproximação com a ESS e como elas atuam nos empreendimentos. Na reconstituição de suas narrativas, pretendemos evidenciar os processos de empoderamentos enquanto fluxos na construção do "poder-com" por essas mulheres ao longo do tempo e, principalmente, a partir da sua participação na ESS, como elas reforçam. Trata-se de compreender como elas coproduzem suas histórias e seu empoderamento e como elas percebem tais processos, quais desafios, avanços e perspectivas elas enxergam, conforme relatos a seguir.

#### **Maria Amélia: da ação coletiva, ao empoderamento econômico e político na agroecologia**

Iniciamos pela **Maria Amélia**, uma mulher entre 40/45 anos da região Serrana do estado, participante de uma cooperativa agroecológica. Participou de movimentos estudantis, sindical e partidário tendo a Igreja representado um papel fundamental

nesse interesse, pois era a partir dos encontros de jovens promovidos pela Igreja que se familiarizou com esses movimentos. Aos 15 anos saiu de casa para trabalhar e estudar. Conheceu o marido ainda jovem. Ele era agricultor da região Serrana e apresentou um outro olhar sobre os movimentos, foi quando Maria Amélia se aproximou da ESS e dos primeiros grupos organizados, mas principalmente, de um grupo de mulheres dentro da ESS.

Esse grupo atualmente tem autonomia e renda próprios, porém, quando iniciaram, não participavam dos espaços de discussão, somente os homens atuavam, não possuíam nada, tudo –terras, animais, produção– era dos maridos, para elas restava apenas o controle do trabalho doméstico. Iniciaram uma produção de orgânicos, se aproximaram da ESS e passaram a pensar sobre o empreendimento a partir dos princípios da ESS e atuam não apenas na produção de orgânicos, mas também com conservas e porcionando os alimentos para serem comercializados em lojas e feiras. Também processam o pinhão –fruto típico da região, trabalham com panificação e artesanato. Assim, todas as envolvidas possuem uma atividade e renda própria e diferente do início, não dependem mais dos maridos.

Maria Amélia se capacitou, passou a atuar na área contábil da cooperativa que a família era associada, participava ativamente do movimento, e, acabou se separando do marido que, nas palavras dela, não acompanhou o envolvimento e engajamento dela, mesmo sendo do movimento. Afirma que "*é muito difícil ser mãe, esposa, dona de casa, militante, profissional. Algumas coisas ficam pelo caminho –são escolhas.*"

Com relação à ESS, afirma que tem que ser algo bom, limpo e justo. Para a Maria Amélia, o movimento da ESS estimula a solidariedade, numa inversão de prioridades em relação a 'trabalho x renda',

*[...] acho que é tudo aquilo que você se doa para fazer. [...] Assim como eu sou só uma pessoa, vamos dizer nesse movimento todo da economia solidária, assim como tem várias pessoas que poderiam estar em outros lugares, uma vida muito mais tranquila e ganhando dinheiro. Mas não, a gente prefere o movimento solidário, ganha pouco e trabalha muito. Então, eu acho que isso é dar de si, [...] Então assim, quanto que a gente se doa, porque não é só aquilo, comercializar ou gerar renda, é muito mais que isso, muito mais amplo, e a solidariedade para mim é isso, tudo aquilo que você se doa. Tem muita gente que confunde solidariedade com esmola, é bem diferente, eu sempre digo. É aquilo que a gente tem de valor e que a gente dá para as pessoas, que seja o tempo, seja o carinho, seja atenção. As pessoas têm uma visão diferente, e eu acho que as pessoas que estão no movimento de economia solidária, a maioria tem essa visão. Podem talvez não saber expressar, mas tem essa visão.*

Maria Amélia fala também sobre a pressão sofrida por ser mulher e a importância da participação dos homens nas discussões sobre gênero.

*E se você sofre pressão na família, você sofre pressão na comunidade onde você vive, você sofre pressão no trabalho porque passa por muitos problemas e preconceitos, não adianta, querendo dizer, ou não, a mulher passa muito problema até hoje. Por mais que diga, conseguimos estar nos espaços, até a presidente da república, tal, tal, mas não adianta, é uma coisa velada, disfarçada, mas que tem muito ainda preconceito. Aqui era assim no início, hoje eu posso dizer que tá muito melhor, mas assim, os 3 primeiros anos foram extremamente complicados, porque o número maior de associados eram homens. Hoje não, hoje como está quase igual, então as mulheres participam muito também e acabaram e entenderam que é um processo que as mulheres também poderiam participar. Quando a gente vai discutir gênero, conversar sobre gênero, sempre diz não é só com as mulheres, mas é com os homens. Porque eles têm que também entenderem qual é o papel da mulher, a importância da mulher no processo. Não adianta você querer, vou trabalhar gênero com um grupo de mulheres. Quando a gente fazia isso, daí eu fazia um contato com um grupo, é só para as mulheres, não, pelo contrário, é para levar os esposos também, eles que tem que aprender. Claro que muita mulher também precisa aprender, porque infelizmente é cultural, tem coisas que são culturais.*

Quando entrou na cooperativa eram 160 associados, sendo apenas 20 mulheres. Hoje, são 400 associados, sendo as mulheres praticamente metade, que se dedicaram por entender que não apenas os homens poderiam produzir nas suas propriedades, mas também elas, pois cuidavam do quintal da propriedade e viram que isto era importante porque, também, poderiam produzir renda.

Fazendo uma reflexão a respeito de sua vida, destaca a importância de ter saído cedo de casa e ter se envolvido com os movimentos sociais para ser a pessoa atuante que é hoje, uma pessoa com consciência da diferença que faz no mundo atual. Ela narra as dificuldades, as muitas frentes, teve grandes mentores nesse meio, além de ter que operar num espaço especialmente arduo ao fato de uma mulher atuar de maneira tão expressiva, a própria família não entendia o que a levava a participar tão ativamente dos movimentos, o que influenciou até no final de seu casamento. Atualmente, é uma apoiadora e fomentadora das mulheres para que estas ocupem seus espaços nesse ambiente marcadamente masculino. Desenvolveu, ao longo dos anos, muitos trabalhos direcionados para o empoderamento dessas mulheres e, como as outras mulheres, aos poucos, foi conquistando seu espaço e, nos dias de hoje, é atuante e muito respeitada pela família, pelos cooperados e, também, dentro do movimento de ESS.

## **Maria Beatriz: de catadora de latinhas à estruturação da cooperativa e à liderança no movimento nacional de catadores de materiais recicláveis**

Em seguida apresentamos **Maria Beatriz**, que tem entre 40/45 anos, do oeste do estado, onde cresceu, fez até a sétima série, casou-se algumas vezes, teve 5 filhos, atualmente é uma moradora do litoral de Santa Catarina e trabalha com reciclagem de material. A vinda para o litoral foi bem difícil, o marido, que era pedreiro, teve problemas de saúde e teve que mudar de ocupação. Ela não encontrava trabalho formal, situação que era agravada quando informava onde residia –um bairro tido como violento, de periferia. Começou então fazendo pão caseiro que vendia de bicicleta de porta em porta e nas obras que tinha na região, porém não era suficiente para o sustento da família. Aproveitando a temporada de verão no litoral, montaram um carrinho para vender água, refrigerante e cerveja, na praia. O marido vendia e ela ia com as crianças atrás para recolher as latinhas para vender depois. Mas, não era o suficiente para sustentar o casal e os cinco filhos.

A Companhia Catarinense de Água e Saneamento (CASAN) estava desenvolvendo projetos para auxiliar na geração de renda em bairros vulneráveis e fez uma apresentação na escola do bairro. Sendo bastante atuante e conhecida e sabendo que diversos catadores viviam na região, propôs a construção de um galpão para melhorar a estrutura de apoio aos catadores, bem como a renda. Foi escolhida para ser a articuladora do projeto, atividade que passou a desenvolver em paralelo à venda de iogurte em carrinho. Conseguiu espaço na Igreja para as reuniões, motivou várias pessoas até de bairros vizinhos a participar. Pelo projeto conseguiu o galpão, uma balança para pesar o material e uma prensa.

No começo, não tomava muito à frente da direção do empreendimento, ficava apenas com secretaria, vice-presidência. Não tinham empresa constituída, passavam com os carrinhos recolhendo o que conseguissem, separavam em casa o material e traziam para pesar no galpão. O primeiro presidente tinha pouco estudo, não anotava as coisas, acabava pagando duas, três vezes a mesma coisa pela falta de controle. Uma vez até deixou o dinheiro dentro da carroça, que foi levado com o material vendido. O outro presidente pegou o primeiro pagamento e, ao invés de pagar as pessoas, comprou um revólver. O seguinte misturava o dinheiro do empreendimento com o dinheiro dele e nunca sabia quanto tinha no fundo (recolhiam de 10 a 15% para um fundo de emergência). Diante desse cenário, concorreu à presidência, ganhou e estruturou todo o empreendimento e desenvolveu um sistema de controle/pagamento para os catadores. Além disso, implementou várias ações para a melhoria da qualidade de vida do associado. Fez parceria com o mercado assegurando que ao final do mês teriam uma alimentação de melhor qualidade, posteriormente fez convênio com farmácia e com um dentista do bairro para procedimentos básicos.

Como a cidade não tem coleta seletiva de resíduos, trabalham com material de cidades vizinhas numa parceria articulada por Maria Beatriz. Como é região litorânea criaram uma parceria com um estaleiro que fornece grande quantidade de material. Esse cenário propiciou a troca da carroça inicial para um caminhão que faz coleta duas vezes ao dia no estaleiro. Além disso, desenvolve muito trabalho de educação ambiental em escolas e creches. Fez também algumas palestras para o pessoal do aeroporto, de quem receberam por um tempo material também. Relata que nem sempre é uma tarefa fácil criar essa conscientização.

*Teve uma vez que a gente foi fazer Educação Ambiental lá (na Infraero), que veio uma senhora. [...] Ela já estava revoltada porque queria ir pra casa e não queria saber de reunião. Daí ela já estava revoltada, ela disse assim "o que eu vou ganhar em separar pra vocês?". Eu digo "então a senhora então está bem mal-informada, porque a senhora separando, além de ajudar a gerar renda pra pessoas, catadores que têm filhos, que têm um neto, a senhora ainda está ajudando o nosso meio ambiente. Porque, já pensou se não tivessem pessoas como nós fazendo esse trabalho, quanta montanha de lixo ia estar no nosso planeta?"*

Ela tem uma atitude firme, a ponto de negar-se a receber o material enviado pela Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (INFRAERO). Firmaram uma parceria com a empresa, foi quando ela fez as palestras de conscientização para a equipe. Entretanto, a seleção do material não estava sendo feita de acordo, muito material não reciclável junto, o que punha em risco a saúde de quem trabalhava.

*Então nós fizemos a nossa parte e eles não. Tiramos foto, tudo agora, até ver com o Sr XX lá do Rio Grande do Sul, que, daí, ligou pra saber o que estava acontecendo. Daí eu mandei as fotos, porque do jeito que vinha o material, era muito nojento. Eu disse pra ele, digo "aqui a gente trabalha com ser humano". Acho que nem um animal merece trabalhar ou conviver numa situação daquela [...]. Nós tava pagando praticamente pra tirar o lixo deles. O que aconteceu então, a gente vai dar uma parada até vocês se adequarem. Vê como é que vão fazer aí, porque Educação Ambiental a gente já fez um monte.*

Depois de várias tentativas de mostrar o problema, suspenderam o acordo, até que a INFRAERO se adequasse e passasse a fazer a coleta seletiva efetivamente.

Atualmente, participa ativamente do movimento da ESS e do Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis. Ressalta a importância de participar conhecer as pessoas, formar redes para troca de experiências e, principalmente a intermediação com o poder público.

Outro destaque que faz é quanto ao papel da mulher, acredita que as mulheres são muito fortes, tanto que conseguem, quando necessário, cuidar dos filhos, sustentar família sem a presença de marido. A associação tem mais mulheres que ho-

mens. E, com o envolvimento na ESS, por exemplo, a mulher passa a ter uma noção maior da sua capacidade, da sua força. Passam então a usar dessa capacidade que desconheciam.

*Hoje a mulher tem muito espaço. Que a mulher, ela tem um jogo de cintura pra lidar com as adversidades e a força de vontade, porque hoje tem muitas mulheres que são mulher e homem em casa. Às vezes são mulheres que só têm os filhos, não têm marido, e daí têm que dar conta do recado. E são poderosas. A mulher, querendo, elas são poderosas mesmo. Elas que mandam e deu. Não é?[...] Eu acho que ela (a ESS) dá oportunidade de você ter um conhecimento que você não tinha. Que nem eu te falei, até então a gente não sabia o poder que a gente tem. E saber usar também esse poder. É muito legal.*

Isso se reflete na própria história de Maria Beatriz que quando começou a estruturar a associação não tinha noção de muita coisa, cometeu alguns equívocos pelo desconhecimento e agora, após se aproximar da ESS aprendeu a questionar, tem mais consciência das coisas que acontecem no seu entorno, mais consciência de coletividade e afirma que o apoio que o movimento dá faz toda a diferença para conduzir sua vida e o empreendimento.

Quando uma das filhas estava na sétima série, incentivou a mãe a voltar a estudar e fizeram juntas a oitava série.

*Eu tenho só a 8ª série. Naquela dificuldade que eu te falei, quando eu pensava assim "quando a minha filha mais velha tiver uns 2, 3 aninhos, eu volto a estudar". Só que como tava nessa época, já tava quase ganhando o outro. Aí, quando a minha filha do meio foi fazer a 8ª série, ela disse "mãe, por que a senhora não tenta?". Porque eu só tinha feito até 7ª, daí já fui tendo eles. Ela diz "por que a senhora não recomeça, vamos lá, eu vou fazer a 8ª, vamos fazer junto"? Aí me deu aquela coisa, eu digo, "pois, olha, dá pra tentar", eu pensei. Digo "eu vou lá, faço a matrícula e se eu ver que a gente começa a estudar e vai ficar muito diferente do tempo que eu estudava, que eu ver que vai ser difícil, que eu não vou conseguir, eu desisto". Fui lá toda empolgada com ela, fiz a matrícula, comprei as coisas, tudo, e comecei a estudar. Meu Deus, parecia que eu voltei ser adolescente de novo.*

E ainda ajudaram alguns colegas, que estavam ficando pelo caminho. A filha continuou, mas como não tem escola no bairro, ela parou novamente, porque aí teria que ir estudar noutro lugar e ficaria mais complicado. Está articulando para trazer uma escola para o bairro –que já tem mais de oito mil pessoas– e quem sabe poder retomar os estudos.

Em uma das entrevistas, outros catadores se aproximam para tomar café e ressaltaram a diferença que a atuação de Maria Beatriz fez não apenas para melhorar a vida dos associados, mas do bairro e apontam o quanto ela pessoalmente também

evoluiu uma vez que hoje atua fortemente nas esferas públicas para aplicação da Lei nº 12.305 que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Ela se tornou uma liderança tanto na ESS quanto no movimento nacional de catadores de material reciclável.

## **Maria Clara: do empreendimento coletivo à atuação no movimento de ESS no estado**

**Maria Clara** possui entre 45/50 anos, é moradora do litoral sul do estado, numa comunidade de pescadores e estruturou uma padaria com outras mulheres. Iniciou na ESS a convite de uma vizinha para participar de um grupo de crochê. Quando entendeu os princípios que regiam a ESS como horizontalidade, coletividade, distribuição de resultado, autogestão pensou em trazer essa realidade para a comunidade em que vivia. Propôs para a coordenadora do grupo, que era da Cáritas (grupo ligado à Igreja), montar um grupo como aquele na sua comunidade. Reuniu 18 mulheres e periodicamente foram se aproximando dos conceitos da ESS e discutindo o tipo de empreendimento que iriam montar. Decidiram montar a padaria. A Cáritas doou um valor para comprar o terreno e equipamentos e elas mesmas construíam a sede. O grupo se dispersou pelas dificuldades enfrentadas e ao final eram apenas 5 mulheres fornecendo pães para uma associação numa parceria formada pela Cáritas. Como sempre viveram para a família até com a aparência física se descuidavam, uma faltavam os dentes, outra estava sempre desarrumada, outra descabelada, fazendo com que a responsável pela Cáritas as fizesse perceber que era importante cuidar delas também tinham que se priorizar e que isso daria mais respaldo para o empreendimento.

O cuidado pessoal foi apenas o início de um processo de transformação. Maria Clara terminou o ensino médio, tirou carteira de motorista, comprou seu próprio carro, viaja pelo estado participando do movimento de ESS, seja como palestrante ou como capacitadora na formação de outras pessoas da ESS.

Um outro fato destacado por Maria Clara foi em relação à compra de materiais, tudo o que precisavam adquirir era solicitado à Cáritas. Porém, em um determinado momento, se reuniram e decidiram que, por mais dificuldade que tivessem, iriam providenciar tudo sozinhas e assim fizeram semanas seguidas. A coordenadora da Cáritas um dia as procurou preocupada com a falta de demandas, imaginando que a padaria poderia estar se desativando. Maria Clara então explicou:

*"ué, a senhora não cansa de dizer pra nós que isso aqui é nosso, que nós tínhamos que caminhar sozinhas, então nós estamos começando a engatinhar agora, nós não estamos dando o passo, mas nós temos que desgrudar um pouquinho da mãe, não é?". Aí ela chorou, aí eu disse, "eu sei dona XX que está doendo, é coração de mãe, mas a gente tem que engatinhar pra depois caminhar, e assim nós estamos fazendo".*

A ESS, para ela, é dar valor ao que você faz ou tenta fazer com o outro, em co-  
operação, e ser feliz naquilo que faz. A questão financeira é importante, porém, a  
realização, a satisfação de ver seu produto reconhecido, elogiado, para ela, é melhor  
do que qualquer remuneração. A possibilidade de partilhar, de ninguém, por mais  
experiente ou sábio que seja, receber mais que o outro, que também trabalhou muito,  
é bem importante para ela. Não ter patrão, ninguém mandando em ninguém, é outro  
destaque que ela faz da ESS, seria bem melhor se no mundo as coisas fossem organi-  
zadas de acordo com a ESS.

## **Maria Rosa de sindicalista ao fortalecimento do cooperativismo popular no Brasil**

**Maria Rosa** é uma agricultora do oeste do estado na faixa dos 40/45 anos. Participa  
desde nova de movimentos sociais, inicialmente por meio da Igreja assim como Ma-  
ria Amélia, buscando mudar a realidade dos jovens rurais. Passou por várias frentes  
sindicais até participar da consolidação de uma federação de agricultores da agricul-  
tura familiar, atuando com jovens, o que culminou com uma forte participação para a  
criação do Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (PRONAF)  
–uma linha de crédito diferenciada para os agricultores familiares. Seguiu partici-  
pando de várias frentes sindicais atuando fortemente na estruturação de políticas  
públicas de apoio à agricultura familiar.

Mais tarde passa atuar mais na área cooperativista ao perceber que apenas as po-  
líticas públicas não eram suficientes, era necessário se aproximar do agricultor. Cria-  
ram então um sistema de cooperativa de agricultura familiar e economia solidária, o  
sistema de crédito solidário, porque os agricultores da agricultura familiar não esta-  
vam conseguindo acesso aos bancos para ter recursos do PRONAF, também criaram  
uma cooperativa de habitação rural para propiciar ao agricultor acesso à políticas de  
habitação, além de cooperativas para a organização da produção. A ideia era facilitar  
o acesso do agricultor aos programas de incentivo do governo.

Atualmente participa de uma cooperativa constituída dentro da ESS e, por isso,  
dialoga com vários programas, criam e desenvolvem atividades que mostrem ao  
agricultor que ele é um agente social transformador, e não apenas um reprodutor  
do sistema atual de exploração, de modo a construir alternativas de renda para as  
propriedades, em contraponto ao sistema cooperativista tradicional, que atua forte-  
mente na região. Por isso, a cooperativa faz parte de uma união nacional de coopera-  
tivas familiares (da qual ela faz parte da direção, pelo estado, na área de formação)  
para discutirem o novo marco legal para o cooperativismo, uma vez que, hoje, não há  
essa diferenciação – apesar das inúmeras distinções entre as duas formas de coope-  
rativas. Tem graduação em desenvolvimento sustentável em agroecologia e destaca  
a importância da educação para a formação política e para o despertar crítico das  
pessoas. Por isso, ao longo do tempo, trabalhou com a formação de jovens e mulhe-

res agricultores, agora, com as universidades e instituto federal, para que estivessem preparados para enfrentar as demandas de cada época.

Afirma que a ESS não é um trabalho pronto, tem realidades, processos, culturas diferentes, num constante aprendizado e isso, muitas vezes, cria desconfiança, o que exige sempre grande esforço de convencimento dos que se aproximam. Mas, expõe uma associação entre a solidariedade e o coletivo importante para o movimento. Destaca a dificuldade, mesmo dentro da ESS, de sua participação por ser mulher e, por isso, ser então percebida com desconfiança uma vez que, historicamente, as lideranças no cooperativismo são de homens e a mulher fica com o papel de cuidar da propriedade. E isso exige o dobro de esforço das mulheres do movimento, principalmente na área rural, onde a participação da mulher em cargos diretivos, por exemplo, ainda é irrisória. Então na sua luta pessoal, está a mudança desse cenário. Expõe, por exemplo, que

*o comodismo ainda também está muito presente nas mulheres, nós sempre usávamos a atividade do leite como exemplo quando nós discutíamos com as mulheres, até que o leite servia pra propriedade, pra subsistência da propriedade era atividade de mulher, a partir do momento que o leite se tornou uma renda na propriedade passou a ser atividade do homem. Se tu pegar até 94, 95, poucos homens iam tirar leite, a partir de 97, 98, que o leite começou a ser comercializado, aí o agricultor foi pra estrebaria tirar leite. Por que? Porque dá lucro. Então só a partir desse exemplo tu começa a perceber o que é o papel de homem que a sociedade implementou, e o que é papel de mulher. E pra tu quebrares esses paradigmas não é tão simples assim.*

Por ser bem atuante, assim como seu marido na ação sindical, tem na sogra –uma liderança nata e importante na comunidade– seu maior apoio. A sogra sempre auxiliou com os dois filhos, quando ela e o marido precisavam se ausentar. Maria Rosa destaca a importância desse apoio para que as mulheres possam participar de maneira mais efetiva dos movimentos. Ressalta que aquelas que não têm esse suporte e, principalmente, o apoio dos companheiros, acabam desistindo de participar, para não criar atrito na família e, então, submetem-se

*aí muitas vezes tu olha muitos movimentos que são até feministas em certos momentos, isso mais atrapalha do que ajuda na participação da mulher, porque aí a mulher tem que abrir mão da família, do companheiro, ou trata o companheiro como adversário, e isso é ruim porque tu não constrói relações de participação igualitária, ou de conquista de direitos, constrói uma ruptura, então as pessoas têm que se conscientizar que a participação social de homens e mulheres são importantes, e que homens precisam se conscientizar que a participação da mulher também é importante nos espaços.*

Atualmente, na cooperativa, 60% do conselho administrativo é composto por mulheres. Então, afirma que tem que se fazer constantemente um debate, desde as relações familiares, a confiança dos parceiros, para que as mulheres possam efetivamente participar. É pelo exemplo de outras mulheres, como o dela, que se consegue que muitas mulheres participem dos espaços de discussão.

## 4. DISCUSSÃO: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DO EMPODERAMENTO FEMININO NA ESS NO BRASIL

A partir da análise desses relatos, podemos fazer algumas considerações sobre as dinâmicas de "empoderamento feminino" (Friedmann, 1992) na ESS no Brasil, considerando a noção de "poder-com" (Follet, 1918, 1919, 1924/1942), conforme discutido anteriormente.

As experiências dessas quatro mulheres são ilustrativas e representam a história de muitas outras "Marias" da ESS no Brasil. Elas demonstram que o empoderamento dessas mulheres se realiza por meio de dinâmicas de "poder-com", ou seja, se realiza na ação cooperativa, "que leva à troca, à fertilização mútua e a uma integração bem-sucedida das perspectivas" (Cefai, 2019, p. 14) entre elas mesmas e aqueles (as) com quem interagem nessas trajetórias. Em outras palavras, as condições não são dadas por outros, elas são construídas por essas mulheres a partir de uma busca concreta de melhorar suas condições de vida e de suas famílias, enfrentando desafios, nas interações que elas estabelecem com os demais, transformando ao mesmo tempo as suas vidas, as organizações que operam, as comunidades, os campos em que atuam e a própria ESS. O "poder-com" não é "dado", "concedido", "produzido por alguém" ou "gerado por uma condição exterior", ele "se autodesenvolve" e se cria "a partir das atividades cotidianas" e do enfrentamento das situações problemáticas e das dificuldades enfrentadas (Follet, 1945).

Fica evidente, no relato, a percepção das entrevistadas sobre esse processo. Essa percepção do crescimento pessoal, ou seja, **poder psicológico**, é relatado por elas a partir de suas conquistas materiais (comprando um carro), de formação (ao voltar a estudar ou realizando uma pós-graduação), de habilidades (dar palestra e formação). Nas histórias relatadas, o destaque de todas é sempre o quanto elas cresceram, evoluíram, se transformaram, a partir dessa interação com outras pessoas no movimento. E esse crescimento afeta a ESS no sentido de qualificação da participação de cada uma, mas também ao perceberem os pontos falhos do movimento como a falta de estrutura de apoio específico para elas como relata Maria Rosa, quanto à desconfiância das lideranças – historicamente masculinas – em aceitar as mulheres que até

então eram vistas apenas no papel de cuidadoras do lar e da propriedade. Ou ainda, a própria discriminação das mulheres dentro do movimento como relata Maria Amélia que apesar do marido ser do movimento o casamento não resistiu quando ela começou a ganhar destaque e a se envolver intensamente nos espaços da ESS.

Nesse sentido, esse autodesenvolvimento do "poder-com" na experiência dessas mulheres se relaciona à ecologia da ESS, a qual permite que elas coproduzam junto com os demais as possibilidades objetivas para seu empoderamento ao longo do tempo. Pode-se afirmar que a participação na ESS favorece o processo de empoderamento feminino nessas experiências numa perspectiva tanto do poder social quanto político.

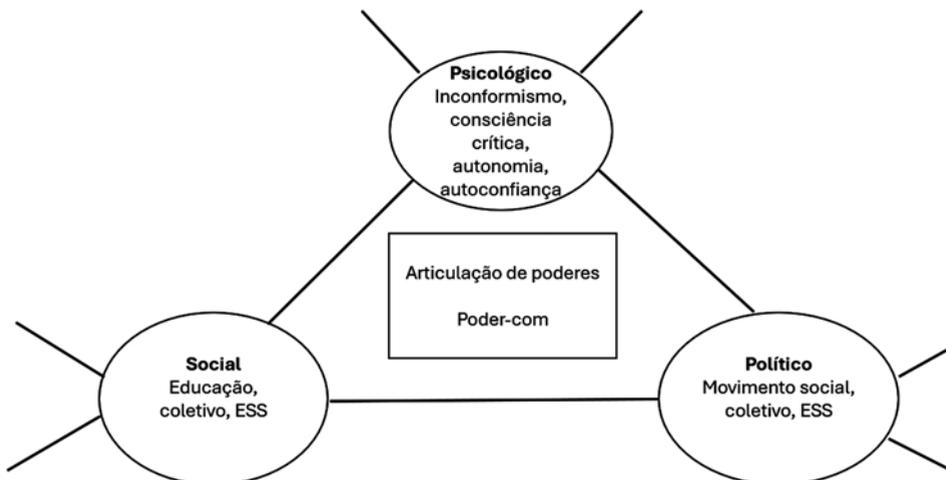
Em outras palavras, é no coletivo que elas desenvolvem suas características individuais. É ao se relacionar com outras pessoas, ao atuar nas feiras, nos fóruns em prol de um objetivo comum que elas se percebem empoderadas. Como disse a Maria Amélia é ao perceber a atuação do grupo de mulheres na cooperativa que isso sobressai ou como conta a Maria Clara, quando ela é convidada a dar formação para outros grupos é que teve noção real do quanto tinha avançado nas suas conquistas. Cada uma apresenta uma perspectiva distinta de como atua na ESS ou mesmo de como a ESS a acolhe, porém todas apontam que o empoderamento é autoproduzido –ninguém empodera ninguém– mas ressaltam que é quando estão no coletivo que concretizam suas conquistas, que o empoderamento se consolida. Como discute Cefai (2019, p. 14), podemos perceber aqui que esse processo de empoderamento feminino se relaciona com a construção de uma "inteligência coletiva" que produz capacidade criativa: "o poder-com é ativado quando os membros de uma comunidade geram uma vontade coletiva através de operações de discussão, de investigação e de experimentação coletivas".

Por outro lado, nas histórias pode-se perceber que os estágios de empoderamento de cada uma é distinto. Algumas já são bastante independentes dentro da família, umas ainda se restringem ao espaço de atuação da ESS, porém todas já conseguem garantir uma renda, umas são mais instruídas formalmente, o que as auxilia no processo de empoderamento de outras mulheres. Isso assegura o *continuum* em que elas vão se colocando em que suas estruturas (psicológicas, sociais e políticas) se entrelaçam com outras o que caracteriza esse *continuum* como a consolidação dos empoderamentos individuais nos coletivos. É o que destaca Maria Beatriz quando menciona a importância da participação nos movimentos sociais em especial na ESS.

Uma característica comum a essas mulheres é que à medida que vão se empoderando, o senso crítico, de si mesmas e em relação ao contexto em que estão inseridas, vai aumentando o que as impulsiona tanto individualmente como coletivamente a transformar a adversidade que percebem. Como afirmou Maria Beatriz ao contar que foi na ESS que aprendeu a questionar, criou consciência do entorno, desenvolveu o senso do coletivo a ponto de conseguir travar um embate com uma organização consolidada para defender sua associação. Assim também, acabam rompendo com as

tutelas e/ou dependências que se sujeitam para se tornarem agentes e não pacientes de seus processos. Percebe-se que tal capacidade crítica está intimamente associado ao envolvimento e à participação que têm no movimento, o que por sua vez, está atrelado ao nível de empoderamento de cada uma, o que reforça que a articulação entre os tipos de poder cria uma rede de relações que propiciam o empoderamento.

**Figura 02.** Processo de empoderamento das mulheres na ESS



Fonte: Aatoria (2024)

Por fim, pode-se afirmar que as experiências relatadas testemunham dinâmicas de empoderamento feminino na ESS. A partir dessas histórias de vida observamos processos de autodeterminação aliados a dinâmicas coletivas geradoras de inventividade que produzem mudanças concretas não apenas na vida dessas mulheres, mas nas organizações, nas comunidades e nas realidades sociais em que atuam. Ao se tornarem protagonistas de suas vidas elas se tornam agentes da ESS e agentes de transformação social. Essa apropriação seria, em grande parte, centrada nos processos de empoderamento de cada uma, a partir de suas características pessoais, num *continuum* que se associa a outras mulheres, homens, objetos e meios e, portanto, é consolidado no coletivo, promovendo poder social e político e mudando a ecologia dos campos em que atuam. Nessa perspectiva de promoção de dinâmicas de "poder-com", conforme preconizado por Follet (1919, 1924, 1925, 1942) acreditamos que a ESS possa se constituir como um setor de vanguarda da promoção não apenas de uma maior justiça de gênero, mas também de outros valores essenciais ao movimento da ESS e dos ODS como a diminuição das desigualdades, a inclusão social e a sustentabilidade.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDION, C., SERVA, M., & LÉVESQUE, B. (2006). "O debate sobre a economia plural e sua contribuição para o estudo das dinâmicas de desenvolvimento territorial sustentável". *Eisforia*. Florianópolis, 4, 199-211.

BONET, M. A. R., & MORENO, A. S. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50), 77-103.

CEFAÏ DANIEL (2019). *As raízes pragmatistas do 'poder-com'* – (Parte 1) Blog do Labemus. Disponível em: <https://blogdolabemus.com/2019/11/07/as-raizes-pragmatistas-do-poder-com-de-mary-follett-parte-1/> Acessado em 23/02/2024

CULTI, M. N. (2004, July). Mulheres na Economia Solidária: Desafios sociais e políticos. In *Texto aceito para apresentação no IV Congresso Europeu CEISAL de Latinoamericanistas realizado de* (Vol. 4).

DE ROJAS, P. D. Í. (2023). La economía social y la igualdad de género: una lectura jurídica del ODS 5. In *La economía social ante los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030* (pp. 117-132). CIRIEC-España.

DI MASSO, M., EZQUERRA, S. & RIVERA-FERRE, M. (2021): "Mujeres en la Economía Social y Solidaria: ¿alternativas socioeconómicas para todas?", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 123-159. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.17557.

FOLLETT, MARY P. (1918), *The New State: Group Organisation, the Solution of Popular Government*, New York, Longmans, Green and Co (NS) (nouvelle édition, Philadelphia, Pennsylvania University Press, 1998).

FOLLETT, MARY P. (1924), *Creative Experience*, New York, Longmans, Green and Co.

FOLLETT, MARY P. (1925/1942), « Power », in *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*, H. C. Metcalf & L. Urwick (eds), New York, Harper & Row, p. 72-95.

FRIEDMANN, J. (1992). *Empowerment: The politics of alternative development*. Malden, Massachusetts.

GAIGER, L. I. G., & GRUPO ECOSOL (2014). *A economia solidária no Brasil: uma análise de dados nacionais*. São Leopoldo: Editora Oikos Ltda.

HOROCHOVSKI, R. R., & MEIRELLES, G. (2007). Problematizando o conceito de empoderamento. *Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia*, 2(2007), 485-500.

IORIO, C. (2002). *Algumas considerações sobre estratégias de empoderamento e de direitos. Empoderamento e direitos de combate à pobreza*. Rio de Janeiro: ActionAid Brasil, 21-44.

KLEBA, M. E., & WENDAUSEN, A. (2009). Empoderamento: processo de fortalecimento dos sujeitos nos espaços de participação social e democratização política. *Saúde e sociedade*, 18(4), 733-743.

LEÓN, M. (2000). Empoderamiento: relaciones de las mujeres com el poder. *Revista Estudos Feministas*, 8(02), 191-205.

ONU, "Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls". s/d  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

PRÁ, J. R., & EPPING, L. (2012). Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. *Revista Estudos Feministas*, 20, 33-51.

RAPPAPORT, J. (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of community psychology*, 23(5), 795-807.

SEN, G. (1997) Empowerment as an Approach to Poverty. Background Paper for Human Development Report 1997. *Working Paper Series*, No. 97-07.

SIMON, V. P., & BOEIRA, S. L. (2017). "Economia social e solidária e empoderamento feminino". *Ciências Sociais Unisinos*, 53(3), 532-542. DOI: <https://doi.org/10.4013/csu.2017.53.3.13>

SIMON, V.P. (2019): "Empoderamento e participação feminina na Economia Social e Solidária: em busca da equidade" In: *Implementing the Sustainable Development Goals: What Role for Social and Solidarity Economy?* UNTFSSSE International Conference, Genebra.

VERZOSI, C.V. & CARVAJAL, R.V. (2023): "La Economía Popular y Solidaria en el Ecuador. El empoderamiento femenino", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 107, 71-100. DOI: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.107.17063>.



# **CAPÍTULO 12. ECUADOR**

## **PROGRESO DE LA INSERCIÓN FEMENINA. LA EXPERIENCIA DESDE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA**

**Carolina Verónica Verzosi Vargas**  
**Paulina Iralda Verzosi Vargas**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El progreso de la inserción femenina es objeto de atención en los diferentes países que luchan con erradicar las desigualdades y resolver las necesidades de la población. Los estudios de diferentes organismos internacionales ponen de manifiesto el diagnóstico sobre las brechas de género y dan posibles recomendaciones para aumentar la participación laboral femenina y los ingresos de las mujeres.

Para el caso ecuatoriano es importante plantearse tres preguntas ¿Cuáles son los avances que tiene Ecuador en materia de inserción femenina en el sector popular y solidario? y ¿Cómo el CEO femenino de la economía popular y solidaria puede formar liderazgos transformadores y un legado a las nuevas generaciones?, ¿Cómo la economía popular y solidaria se construye sobre la base de equidad de género?

La economía popular y solidaria en la vida de las mujeres, tiene una mirada transformadora en el ámbito social y económico, desde su principio identitario de equidad de género promueve la integración social, y es donde concibe nuevas formas de trabajo asociado involucrando para el caso ecuatoriano a las mujeres en situación de pobreza discriminadas por el mercado laboral, como las de diferentes etnias, la que

no terminó secundaria, la madre soltera, la viuda, la huérfana, la joven que recién se gradúa de la universidad, y la que teniendo compañero de hogar no logra llegar hasta fin de mes, porque sus ingresos no satisfacen la canasta básica familiar.

En este sentido, es de gran interés mostrar los avances que tiene este modelo en la reinserción femenina y además las leyes que promueven una participación activa de mujeres en el seno de la sociedad, de esta manera podemos establecer desde la acción del estado los instrumentos que permiten su protección y derechos.

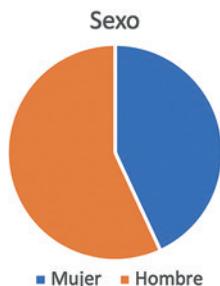
## 2. ANTECEDENTES DEL MERCADO LABORAL

El panorama laboral en el Ecuador sigue marcando diferencias en relación a las mujeres, si la tasa de empleo de los hombres en el año 2021 es del 95,80% y el 2022 es del 96,20%, el de las mujeres en el año 2021 es del 93,30% y el año 2022 el 94,90%, por lo que las mujeres enfrentan grandes brechas y aún los niveles de inserción siguen siendo inferiores en relación al de los hombres.

Para el año 2022 la participación de mujeres en el Ecuador fue del 43,10% y de los hombres el 56,90%. Las causas están relacionadas con las normas de género que persiste en Ecuador, el aspecto cultural que se relaciona con las tareas de cuidado desarrolladas por mujeres, así dedican más del doble de horas que los hombres, y otro de los elementos que disminuye la participación femenina es la maternidad, por lo que es recomendable que se implemente programas públicos de cuidado infantil para familias pobres, como fue la experiencia de Nicaragua.

La crisis del covid afectó al mercado laboral, al menos un adulto en los hogares se vio afectado en sus ingresos y en la pérdida de su trabajo acentuándose la precariedad e informalidad, según el informe detallado del Plan Nacional de Desarrollo entregado el 21 de septiembre del 2021 la pandemia en Ecuador dejó 431.000 nuevos pobres y 532.359 empleos perdidos.

### Gráfico 1. Participación Laboral



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. Elaborado por: la Autora

Los siguientes datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, muestran una vez más la desigualdad que existe en la inserción laboral, el 52,40% de las mujeres están en edad de trabajar, pero en la población económicamente activa están sólo el 43,50%, y con un considerable porcentaje del 69,50% en la población económicamente inactiva. Así mismo con una mayor participación en el desempleo.

<b>POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR</b>		
<b>Sexo</b>	<b>Participación</b>	<b>%</b>
Mujer	6.727.946	52,40%
Hombre	6.122.817	47,60%

<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA</b>		
<b>Sexo</b>	<b>Participación</b>	<b>%</b>
Mujer	3.682.433	43,50%
Hombre	4.788.702	56,50%

<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA</b>		
<b>Sexo</b>	<b>Participación</b>	<b>%</b>
Mujer	3.045.513	69,50%
Hombre	1.334.115	30,50%

<b>DESEMPLEO</b>		
<b>Sexo</b>	<b>Participación</b>	<b>%</b>
Mujer	188.623	51,20%
Hombre	179.955	48,80%

Surgieron algunos problemas económicos y sociales en el país en el año 2022, como un paro nacional que generó pérdidas económicas calculadas en \$1.115,4 millones, los niveles de inseguridad se incrementó con violencia y muertes (asesinatos, sicariatos y femicidios) y ante la falta de empleo y oportunidades laborales empezó un nuevo éxodo en Ecuador la ola migratoria con destino a Estados Unidos aproximadamente 108.000 ecuatorianos.

### 3. EL PROGRESO DE LA INSERCIÓN FEMENINA

El progreso de las mujeres se refiere a los avances logrados a lo largo de la historia a favor de la igualdad de género y el empoderamiento femenino. Algunos hitos importantes del progreso de las mujeres incluyen el derecho a votar, acceso a la educación, participación laboral, reconocimiento legal y social, liderazgo político.

En el siglo XX las mujeres obtuvieron el derecho al voto y participaron en elecciones democráticas. Esto permitió su participación política, y al tener acceso a la educación cada vez más mujeres pudieron acceder a todos los niveles educativos, desde la primaria hasta la educación superior; así se expandió sus oportunidades laborales y su influencia en la sociedad.

La participación laboral de las féminas ha aumentado significativamente en las últimas décadas y se han incorporado a profesiones y roles de liderazgo a los que históricamente no accedían.

Las reformas legales y avances sociales han eliminado muchas inequidades de género históricas en áreas como el divorcio, la custodia de los hijos, la violencia doméstica, el acoso sexual, etc. En años recientes, el número de mujeres en posiciones de liderazgo político, como jefas de estado o de gobierno, ha aumentado.

La igualdad de género es un derecho fundamental. Su concreción representa la mayor oportunidad para enfrentar algunos de nuestros desafíos globales más urgentes, desde crisis económicas, falencias en salud, cambio climático, y violencia contra mujeres.

Las mujeres no solo se ven más afectadas por estas problemáticas, sino que tienen ideas y liderazgo para resolverlas. La persistencia de discriminación de género no solo obstaculiza a las mujeres, sino al mundo entero.

En el informe del BID del año 2021 menciona que sin participación laboral de las mujeres no hay desarrollo sostenible de la región.

Lograr la igualdad de género y empoderamiento femenino es parte integral de cada uno de los 17 Objetivos de desarrollo sostenible. Garantizar derechos de mujeres y niñas a través de estos objetivos es la única vía para alcanzar justicia, inclusión, economías integrales y cuidado ambiental, ahora y para futuras generaciones.

La ONU Mujeres (2016) expresa que veinte años después de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, cuando la comunidad internacional define los Objetivos de Desarrollo Sostenible post-2015, parece haber consenso sobre la necesidad de alcanzar la igualdad de género. Sin embargo, cabe preguntarse hasta qué punto se ha avanzado realmente y qué más se necesita hacer para superar la brecha entre la retórica y la realidad.

Podemos manifestar que los derechos humanos de las mujeres son una realidad. Se han hecho avances desde Beijing –más niñas escolarizadas, más mujeres empleadas y en cargos de liderazgo, reconocimiento de la violencia contra mujeres como

problema público, mayores derechos económicos de las mujeres. Pero no es suficiente, globalmente, la participación laboral, los salarios y las pensiones de las mujeres son mucho menores que los de los hombres.

Este informe de la ONU se centra en la igualdad económica y social de las mujeres, derecho al empleo, salario justo, condiciones seguras, pensión digna, atención médica y agua potable. Examina por qué, con la igualdad educativa casi alcanzada, sólo la mitad de las mujeres trabajan y ganan mucho menos. Y por qué, en una era de riqueza sin precedentes, muchas mujeres no pueden ejercer sus derechos sociales básicos.

Demuestra que estas desigualdades son evitables con políticas que sitúen los derechos de las mujeres en el centro de sus prioridades. Las políticas económicas y sociales pueden crear economías más fuertes y sociedades más igualitarias, pero deben estar diseñadas en torno a los derechos de las mujeres.

Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura (2017) manifiestan que en 1994, los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres, cuyas pautas siguen vigentes, consolidando así su compromiso con los objetivos de participación equitativa de las mujeres en actividades económicas.

La Unión Interparlamentaria (2023) expresa que, a pesar de los difíciles años de pandemia, en 2022 continuó la tendencia positiva, aunque lenta, de aumento en la representación de mujeres en parlamentos alrededor del mundo. Se alcanzaron nuevos récords de participación política femenina en varios países. Al mismo tiempo, temas de género e igualdad tomaron mayor relevancia en procesos electorales en naciones como Brasil, Hungría, Australia y Estados Unidos, influyendo en el voto ciudadano y en resultados. Aunque el progreso no es rápido, el escenario para el liderazgo de las mujeres en política sigue expandiéndose gradualmente.

Actualmente, en muchos países la composición parlamentaria de mujeres es más diversa y representativa que nunca antes en la historia. Además, los cambios tecnológicos y de funcionamiento implementados durante la pandemia se están volviendo permanentes. Eso ha convertido a los parlamentos en espacios laborales más modernos, que tienen en cuenta asuntos de género y son compatibles con responsabilidades familiares. Asimismo, el liderazgo femenino ha jugado un papel destacado en la respuesta política frente a la crisis climática global. En resumen, la participación y aportes de las mujeres en los órganos legislativos es cada vez mayor y más relevante.

Sin embargo, persisten barreras que siguen perpetuando la brecha de género en política en varias regiones. Entre estos obstáculos se encuentran la violencia contra las mujeres en el ámbito político y la desigualdad en las oportunidades de financiación de campañas electorales en comparación con los hombres. Estos factores dificultan que haya una participación política en igualdad de condiciones y refuerzan la disparidad que existe entre mujeres y hombres con respecto al acceso a cargos de representación y poder en muchos países. Es necesario enfrentar estas limitaciones

para seguir avanzando hacia una mayor paridad e inclusión política femenina a nivel global.

A continuación, un breve análisis del progreso económico de las mujeres en diferentes países:

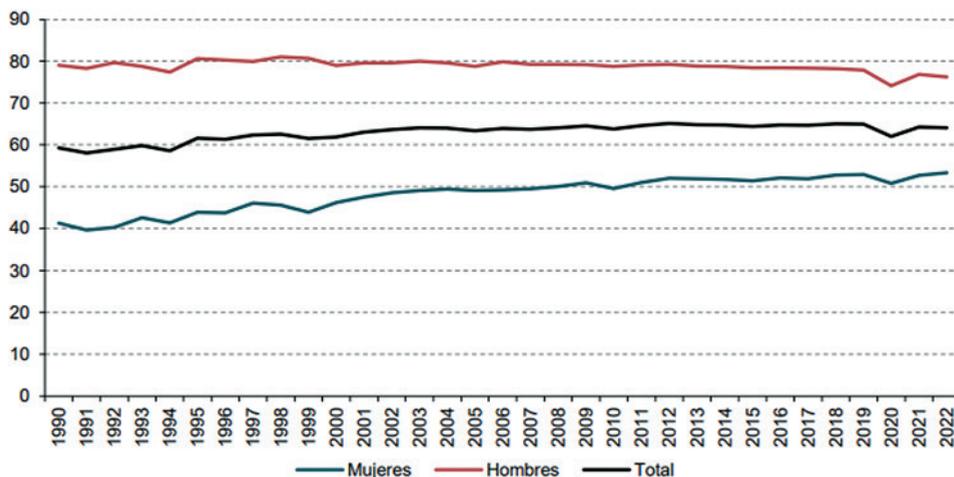
(Gontero Sonia & Vezza Evelyn, 2023) manifiestan que en las últimas tres décadas ha habido un importante crecimiento en la participación laboral de las mujeres latinoamericanas, aumentando del 41,3% al 53,9% entre 1990 y 2020 para 18 países de la región. Sin embargo, la tasa de participación laboral masculina se ha mantenido estable en torno al 78% en el mismo período. A pesar de esta positiva reducción de la brecha de género en tasas de empleo, todavía existe amplio margen para incrementar la inserción de mujeres en los mercados laborales. El estar excluidas de actividades remuneradas ubica a muchas mujeres en una situación de desventaja económica y limita su autonomía. Cerrar las brechas entre hombres y mujeres tanto en acceso como en calidad del empleo, no solo es deseable ética y socialmente para disminuir la desigualdad, sino que a nivel económico significaría incrementos en productividad y actividad.

Reducir la brecha de género en tasas de participación laboral es importante para impulsar el crecimiento económico en América Latina. El desempeño de la región ha estado por debajo de otras regiones en desarrollo. Se estima que cerca del 80% del crecimiento económico latinoamericano proviene de mayor inserción laboral más que de incrementos en productividad. Por ende, elevar la participación de mujeres en el trabajo remunerado se traducirá en mayor crecimiento, dependiendo del perfil de las mujeres que se incorporen y las oportunidades laborales.

Sin embargo, identificar los factores que determinan que las mujeres participen en el mercado laboral no es fácil, ya que es resultado de decisiones personales y familiares que a la vez son influidas por el contexto económico, social, político e institucional. Asimismo, aspectos subjetivos como preferencias, valores, costumbres y relaciones de poder también afectan estas decisiones vitales. Ningún factor por sí solo explica la oferta laboral femenina, su evolución es parte de cambios sociales graduales donde cada sociedad avanza de acuerdo a su historia, contexto y normas.

A continuación, tenemos la evolución de la participación en 18 femenina en 18 países de América Latina.

**Gráfico 2.** América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por sexo, 1990-2022 (en porcentajes)



**Fuente:** tomado de (Gontero Sonia & Vezza Evelyn, 2023). Promedio simple de los 18 países: Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de).

Si bien con variaciones entre países, el promedio regional muestra que a partir de 2010 se habría desacelerado el ritmo de incorporación de las mujeres latinoamericanas a los mercados laborales. Además, previo a la pandemia persistían brechas importantes en tasas de participación tanto con respecto a los hombres de la región como a las mujeres de países desarrollados, según datos de CEPAL y OIT en 2019. Durante la crisis del COVID-19 hubo una fuerte caída en la oferta laboral de hombres y mujeres, pero en el caso de estas últimas significó retroceder una década en materia de inserción al mercado del trabajo, de acuerdo a cifras de CEPAL en 2021. Se estima que para el año 2022 los hombres todavía no recuperan sus niveles pre pandémicos de participación laboral, mientras que las mujeres ya habrían retomado valores similares a los previos a la crisis sanitaria global.

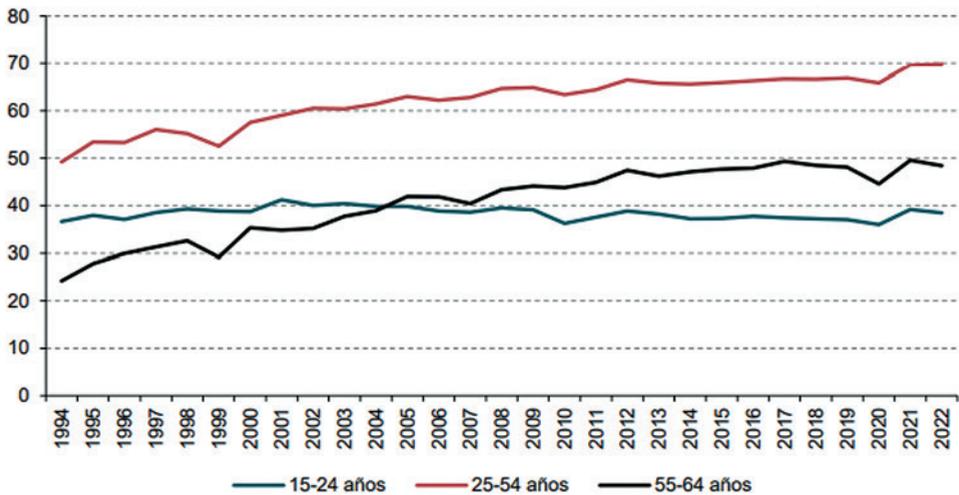
La inserción de las mujeres al mercado laboral en la región ha sido desigual dependiendo de la edad y nivel educativo.

Al analizar por grupos etarios, se observa que los cambios generacionales han impulsado el aumento en las tasas de participación laboral femenina en América Latina. Uno de los segmentos con mayor crecimiento son las mujeres adultas de 55 a 64

años. Si a inicios de los años 90 su tasa era de sólo 24%, treinta años después se había más que duplicado a un 50%.

Por su parte, las mujeres de 25 a 54 años, consideradas en plena edad laboral, incrementaron su participación en 20 puntos porcentuales en el período, alcanzando un 69% promedio a finales del mismo. En contraste, la tasa de las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años tuvo un repunte hasta inicios del 2000 pero luego comenzó a reducirse, creciendo sólo 2 puntos entre 1990 y 2022, posiblemente explicado por más años de estudios.

**Gráfico 3.** América Latina (18 países): evolución de la tasa de participación laboral de la población de 15 años o más por rango de edad, 1994-2022 (en porcentajes)



**Fuente:** tomado de (Gontero Sonia & Vezza Evelyn, 2023). Promedio simple de los 18 países, Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bolivariana de). Se incluyen datos del Perú hasta 2017 y de Venezuela hasta 2016.

## 4. LEY DE ECONOMÍA VIOLETA EN ECUADOR

La nueva ley de economía violeta en Ecuador aprobada el 10 de enero de 2023, tiene como objetivo promover oportunidades para las mujeres y eliminar brechas que impidan la participación femenina, en el artículo 16 menciona algunas acciones para promover buenas prácticas de políticas públicas.

### Cuadro 1. Mecanismos de política pública

<p><b>Capacitación</b></p>	<p><b>a.</b> Fortalecer capacidades de las mujeres en los ámbitos de liderazgo, toma de decisiones y cargos directivos;</p> <p><b>b.</b> Desarrollar procesos de capacitación para prevenir la discriminación, el acoso y la violencia en todas las formas contra la mujer en los espacios laborales, públicos y privados;</p> <p><b>c.</b> Crear agendas de capacitación relacionadas a construir nuevas oportunidades y ocupaciones laborales para las mujeres, acorde a las dinámicas sociales, tecnológicas y digitales;</p> <p><b>d.</b> Elaborar actividades de capacitación relacionadas a la inserción profesional, laboral y sus demandas de empleo;</p> <p><b>e.</b> Promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos por razones de género dentro del ámbito laboral público, privado y comunitario; y,</p> <p><b>f.</b> Adecuar programas de educación formal; no formal; y, de capacitación técnica, relacionado a promover igualdad de derechos y prevenir la violencia de género, con la finalidad de que las mujeres se inserten a la actividad laboral sin discriminación alguna</p>
<p><b>Investigación</b></p>	<p><b>a.</b> Generar indicadores estadísticos, que permitan analizar las características específicas de las actividades laborales de las mujeres; y, las condiciones de trabajo de su mano de obra;</p> <p><b>b.</b> Realizar estudios y estadísticas sobre la situación laboral de las mujeres en las áreas urbanas y rurales, como también sus fuentes de ingreso, actividades económicas y empresariales;</p> <p><b>c.</b> Identificar las causas y consecuencias de discriminación, violencia de género y desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral; y,</p> <p><b>d.</b> Desarrollar propuestas preventivas contra el acoso sexual, laboral y la violencia de género en los espacios de trabajo, públicos y privados.</p>
<p><b>Profesionalización</b></p>	<p><b>a.</b> Propiciar la formación profesional de las mujeres, principalmente de aquellas que se encuentran en zonas rurales, priorizando la formación en desarrollo local;</p> <p><b>b.</b> Diseñar mecanismos de crédito y de asistencia técnica con recursos locales y de organizaciones internacionales, para estimular la profesionalización de las mujeres para su desarrollo económico;</p> <p><b>c.</b> Diseñar programas de profesionalización puntuales que orienten a las mujeres a la inclusión laboral, enfatizando la economía local; y,</p> <p><b>d.</b> Desarrollar condiciones de equidad y paridad entre mujeres y hombres en la vida profesional; así como, impulsar la igualdad de condiciones para la participación política, social, cultural, educativa y económica</p>

<p><b>Políticas Activas de empleo</b></p>	<p><b>a.</b> Ampliar la noción de empleo de las mujeres, fortaleciendo los mecanismos para sus emprendimientos productivos;  <b>b.</b> Generar servicios de apoyo a la producción y la empleabilidad, incluyendo tecnología, innovación e información;  <b>c.</b> Fortalecer las relaciones de los sectores público y privado para regular acciones que permitan incluir a las mujeres sin discriminación en la producción y empleo;  <b>d.</b> Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades de los empleadores, para que las mujeres se incluyan a la actividad laboral sin discriminación alguna a efecto de evitar la segregación que constituye una causa de la no empleabilidad; y,  <b>e.</b> Elaborar agenda de empleo para las mujeres, como herramienta de apoyo para la inserción profesional y laboral.</p>
<p><b>Políticas pasivas de empleo</b></p>	<p><b>a.</b> Promover un piso de protección social que garantice la protección en desempleo y seguridad social;  <b>b.</b> Ampliar las garantías laborales de seguridad social para las mujeres que están en cuenta propia o productoras, en forma similar a los empleos que cuentan con contrataciones o parámetros formales; y,  <b>c.</b> Fomentar los mecanismos de organización de trabajadoras, de información y demanda, y de diálogo tripartito incluyendo a trabajadoras informales.</p>
<p><b>Inspección y Regulación</b></p>	<p><b>a.</b> Fortalecer el sistema de inspección laboral para dar cuenta de las problemáticas de género tales como segregación, discriminación salarial, violencia, licencias, entre otros.</p>

**Fuente:** Ley Orgánica para impulsar la economía violeta. Elaborado por: Las autoras

Todos los mecanismos expresados en la Ley para su respectiva ejecución permitirán logros y avances para el colectivo de mujeres. Es un reto para los nuevos gobiernos implementarlos y promover innovadoras políticas de empleo para un mercado laboral que tiene una fuerza de trabajo femenina en las filas del desempleo y requiere de manera urgente la integración social.

Además, en el último censo de Ecuador del año 2022 muestra que en la población ecuatoriana el 51,3% está representado por mujeres y el 48,7% por hombres

Un aspecto relevante que hay que destacar en la Ley, es la generación de indicadores estadísticos para analizar características de las actividades laborales en las mujeres, que en el Ecuador se necesita, las que hay aún no satisface los requerimientos de los investigadores de las ciencias para desarrollar más investigaciones sobre la mujer.

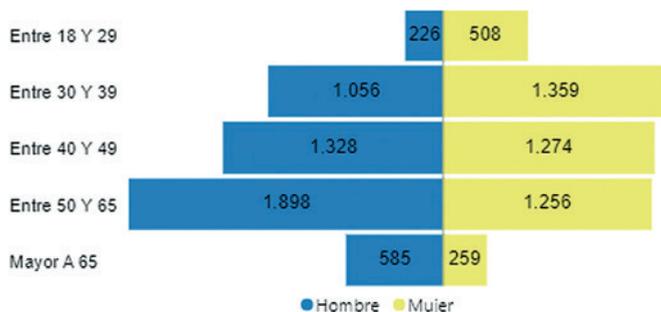
## 5. EL CEO FEMENINO EN LA ECONOMÍA SOLIDARIA

En la región latinoamericana los techos de cristal obstaculizan el progreso de las mujeres, en un estudio de 1200 empresas con cotización pública, las mujeres ocupan el 8.5% de los directorios y las empresas dirigidas por mujeres tienen un menor tamaño que las lideradas por hombres. (BID, 2023)

El CEO femenino en el Ecuador en el sector financiero de la economía popular y solidaria para el año 2022 es del 47,7% mientras que en los hombres es del 52,3%

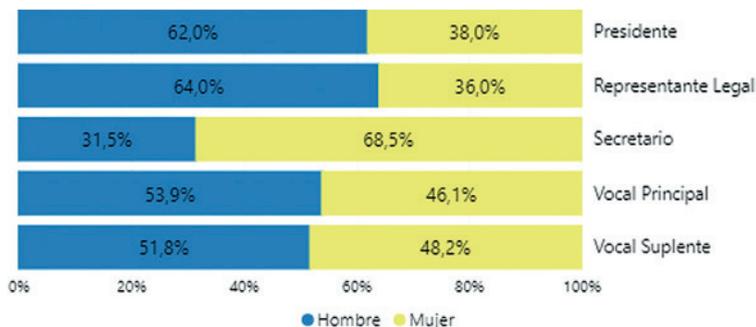
En los rangos de edad con mayor participación son entre 30 y 39 años, y tenemos 1359 mujeres realizando actividades de liderazgo y es que según la OIT las empresas que fomentan a nivel directivo la diversidad de género obtienen mejores resultados. En los diferentes puestos directivos el 38,0% de las mujeres asumen la presidencia, y los hombres el 62,0%.

**Gráfico 4.** Distribución de directivos por rango de edad



Fuente: Data Seps

**Gráfico 5.** Distribución de directivos por cargo y sexo

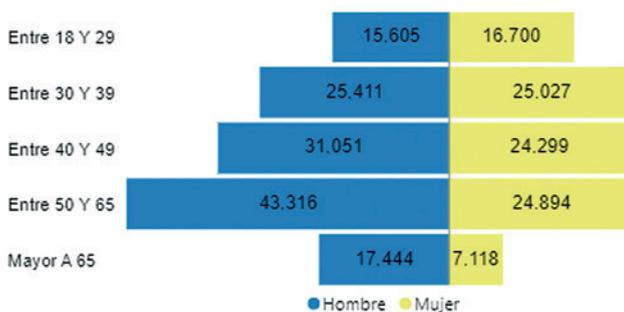


Fuente: Data Seps

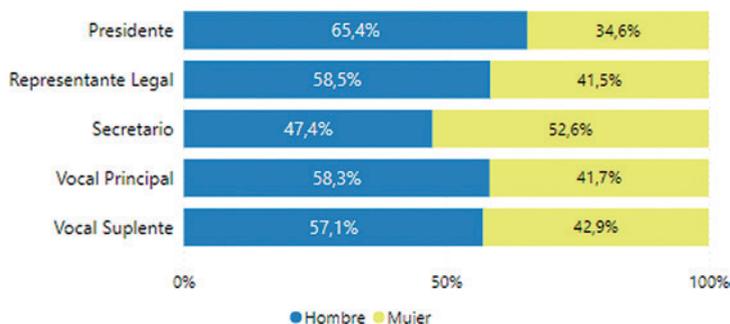
El CEO femenino en el Ecuador en el sector de la economía popular y solidaria para el año 2022 es del 42,5% en las mujeres y en los hombres es del 57,5%.

En los rangos de edad con mayor participación son entre 30 y 39 años, y tenemos 25.027 mujeres realizando actividades de lideresas en las diferentes fórmulas empresariales como las cooperativas, asociaciones, sector comunitario y el 34,6% de mujeres asumen la presidencia.

**Gráfico 6.** Distribución de directivos por rango de edad



Fuente: Data Seps

**Gráfico 7.** Distribución de directivos por cargo y sexo

**Fuente:** Data Septs

En este sector, las mujeres están asumiendo roles de liderazgo que está marcado por las decisiones del consenso de los socios, además está desarrollando habilidades gerenciales para la puesta en marcha de las cooperativas, asociaciones, lo que implica que la mujer está en constante capacitación del mercado, adquiriendo nuevos conocimientos gerenciales y profesionalizantes y lo que es observable que la participación no mide la edad.

Así la integración social para las mujeres ecuatorianas a través de este modelo inclusivo permite que ante la exclusión y esa brecha de género del mercado tradicional, desarrolle en un rostro humano de economía capacidades individuales y colectivas que antes no experimentaba en la situación donde se encontraban.

## 6. CONCLUSIONES

El mercado laboral ecuatoriano sigue excluyente, se requiere de políticas innovadoras de empleo que permitan primero generación de fuentes de trabajo, con empleo de calidad y segundo la atención al grupo de mujeres que quedan en la exclusión, no es posible que teniendo Ecuador mayor cantidad de mujeres en su población, a medida que nacen se quedan excluidas y sin oportunidades.

Si bien es cierto existen avances en la región para el progreso de las féminas, estos avances requieren de mayor esfuerzo, las crisis que golpean a la región terminan afectando a los grupos vulnerables.

La nueva Ley de Economía Violeta recientemente aprobada tiene garantías para la inserción femenina, y un mejor estudio en sus cuentas satélites, es un reto para los poderes públicos la implementación, por lo que estaremos expectantes al cumplimiento de la ley.

El legado generacional de la economía popular y solidaria hacia las mujeres ecuatorianas, ha establecido una forma nueva de liderazgo, y autoaprendizaje gerencial para sostener la puesta en marcha de las cooperativas, asociaciones, unidades económicas.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEATRICE E. AVOLIO y GIOVANNA F. DI LAURA. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista Cepal*.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2023). *¿Cómo es el mercado laboral para las mujeres en América Latina y el Caribe?*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS. *Enemdu 2022*

LEY ORGÁNICA para impulsar la economía violeta-Ecuador.

GONTERO SONIA & VEZZA EVELYN (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: Contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. <https://hdl.handle.net/11362/67986>

MARITZA FIGUEROA & CECILIA BUSTILLOS CALVOPÍÑA (2020). *Mujeres y Liderazgo: Estudio de Caso sobre las variables que influyen en el acceso a posiciones directivas en las empresas* 109, 71-114.

ONU MUJERES (2016). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*. 24(2), 589-615. <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n2p589>

SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA. *Data Seps*



**ECONOMÍA SOCIAL Y  
SOLIDARIA Y GÉNERO.  
UNA MIRADA DESDE  
IBEROAMÉRICA**

