



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN SOCIEDADES COOPERATIVAS Y
SU EMPODERAMIENTO.
ESTUDIO EN LAS COOPERATIVAS UNDECO Y PANAMÉDICA.

TESIS

Que para obtener el título de
Licenciadas en Trabajo Social

Presentan:

Andrea Benítez Soto
Adriana Falcón Juan

Asesor: Lic. José Ignacio López Carbajal

Ciudad Universitaria, Mayo de 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a nuestras familias, parejas, amigos y amigas, quienes nos han apoyado incondicionalmente.

Gracias a las personas que se han tomado un tiempo para guiarnos a lo largo de nuestra investigación.

En especial, gracias a las cooperativas UNDECO y Panamédica por la apertura que nos brindaron para conocer su experiencia.

Asimismo, esta investigación está dedicada a aquéllas mujeres cooperativistas que buscan empoderarse cada día.

No deseo que las mujeres tengan poder sobre los hombres, sino sobre ellas mismas.

Mary Wollstonecraft

Nadie puede ser empoderada de manera definitiva, convirtiéndose en experta que empodera a las demás.

Kamla Bhasin

Mujer que escribe

Es tiempo de cambiar el lápiz fino
por la pluma firme; abandonemos
el débil trazo por la imborrable estría.
¡Seamos más que letras al aire!
Porque todas somos poesía...
¿Por qué no ser, también, poetisas?
Dejemos de aspirar a la inmaculada
perfección que la sociedad nos exige,
no somos excelencias. ¡Basta ya
de los roles que rebasan nuestra historia!
Mujer que escribe, no nos abandones
en esta edad degenerada; que
nuestras pasiones no sean opacadas
por imágenes inauditas y falsas.
Desechemos la idea errónea que el mundo
tiene de nosotras. Mujer, es tiempo, ESCRIBE.

Ivette Pradel

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	8
CAPÍTULO 2 MARCO CONCEPTUAL SOBRE GÉNERO	15
2.1 Perspectiva de género	15
2.2 Participación de las mujeres	20
2.3 Empoderamiento de las mujeres	21
CAPÍTULO 3 MUJERES Y SOCIEDADES COOPERATIVAS	31
3.1 Aspectos generales de las sociedades cooperativas	31
3.1.1 ¿Qué son las sociedades cooperativas?	31
3.1.2 Valores y principios del movimiento cooperativo	33
3.1.3 Clases de sociedades cooperativas	38
3.1.4 Funcionamiento y administración de las sociedades cooperativas	39
3.2 Las mujeres en la historia del Cooperativismo	42
3.2.1 Nivel Internacional	42
3.2.2 Nivel Nacional	56
CAPÍTULO 4 MUJERES COOPERATIVISTAS: SU EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	66
4.1 Las mujeres de UNDECO y su empoderamiento	66
4.1.1 Sobre la cooperativa	66
4.1.2 Mujeres cooperativistas: perfil y características	72
4.1.3 Proceso de empoderamiento: nivel personal	74

4.1.4 Proceso de empoderamiento: nivel de relaciones cercanas. Relación familiar y toma de decisiones	77
4.1.5 Proceso de empoderamiento: nivel colectivo	78
4.2 Las mujeres de Panamédica y su empoderamiento	83
4.2.1 Sobre la cooperativa	83
4.2.2 Mujeres cooperativistas: perfil y características	90
4.2.3 Proceso de empoderamiento: nivel personal	92
4.2.4 Proceso de empoderamiento: nivel de relaciones cercanas. Relación familiar y toma de decisiones	95
4.2.5 Proceso de empoderamiento: nivel colectivo	96
CAPÍTULO 5 TRABAJO SOCIAL Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES COOPERATIVISTAS	100
CONCLUSIONES	106
BIBLIOGRAFÍA	115
ANEXOS	129

INTRODUCCIÓN

Las mujeres están eligiendo el modelo de empresa cooperativa como respuesta a sus necesidades económicas y sociales, ya sea para alcanzar sus aspiraciones empresariales, para acceder a productos y servicios, o bien para participar en una empresa que se basa en valores y principios éticos y proporciona oportunidades de generación de ingresos (ACI, 2010).

El párrafo anterior es un extracto del mensaje de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) con motivo del Día Internacional de las Cooperativas, dicho mensaje llevó por título “Las empresas cooperativas empoderan a las mujeres”. En este discurso se hizo un llamado al reconocimiento de la contribución de las mujeres al desarrollo económico, social y cultural de todo el mundo, así también se instó a las cooperativas a seguir facilitando la participación y empoderamiento de las mujeres en las sociedades cooperativas; así que hablar de las mujeres cooperativistas y su empoderamiento resulta novedoso e importante, pues aunque hay una creciente incorporación de las mujeres en organizaciones cooperativas, los estudios al respecto son pocos.

Por tal razón es que surge el interés de acercarse a esta temática desde Trabajo social, ya que hay mucho por aportar desde un enfoque social.

En razón de lo mencionado, la presente investigación se encuentra desarrollada en cinco capítulos. En el primero que lleva por título “Planteamiento del problema y metodología de investigación” se hace referencia a la situación actual del tema a estudiar, la importancia de abordar dicha temática desde Trabajo social, así como la metodología que se siguió para este estudio.

En el segundo capítulo denominado “Marco conceptual sobre género” se exponen conceptos que se consideran claves para este estudio, en primer lugar se retoma la perspectiva de género, pues en esta investigación en donde las mujeres son las principales sujetas de estudio, es necesario revisar los aspectos teórico-metodológicos que permiten comprender cómo la diferencia sexual se ha traducido en diferencia social, además de que la perspectiva de género permea en todos los aspectos desglosados en esta tesis; en segundo lugar se habla sobre la participación de las mujeres como un proceso de influir en la toma de decisiones, pues esto lleva a procesos de negociación que se encuentran vinculados con las relaciones de poder, lo que da paso a conocer, en tercer lugar en qué consiste el empoderamiento de las mujeres, como un proceso en el que se busca construir

relaciones equitativas de poder entre hombres y mujeres y no que unos ejerzan poder sobre otras, o viceversa.

Posterior a la revisión conceptual, en el tercer capítulo “Mujeres y sociedades cooperativas” se retoman aspectos generales sobre las sociedades cooperativas, siendo los espacios en los que participan las mujeres de este estudio. Los elementos que se abordan son: qué son las sociedades cooperativas, los valores y principios que guían su actuar, las clases de sociedades cooperativas, así como los aspectos relacionados con su funcionamiento y administración.

A su vez, dentro del capítulo tres, tomando como referencia la forma en que se han generado históricamente relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, se mencionan datos históricos del movimiento cooperativo, buscando resaltar la participación que han tenido las mujeres dentro de estas organizaciones, aunque la información al respecto es limitada, pues al igual que en la historia general, en la historia de las cooperativas las mujeres no han sido mencionadas del mismo modo que los hombres. “Su invisibilidad (o nebulosa existencia) no se debió –como lo aclara Mary Nash- a una conspiración malvada de ciertos historiadores masculinos, sino al arraigo de una concepción androcéntrica de la historia” (Nash, en Massolo, 1992: 101). Por tanto estas omisiones han dejado como consecuencia, de acuerdo con Farah (2005), que exista un vacío de información que no permite apreciar el aporte de las organizaciones cooperativas, desde un enfoque de género, a pesar de la creciente participación de las mujeres en el movimiento cooperativo.

Mientras tanto, en el capítulo cuatro se abordan los estudios de casos, relativos a las sociedades cooperativas: Unidad, Desarrollo y Compromiso S.C de R.L. (UNDECO) y Panamédica S.C de R.L., mencionando aspectos sobre cada cooperativa, pero sobre todo, exponiendo la información obtenida sobre las socias, con base en los niveles de empoderamiento.

Consecutivamente, en el capítulo cinco se hace referencia al Trabajo social y al empoderamiento de las mujeres cooperativistas, en donde se exponen sugerencias de intervención, basadas en la educación social, reconociendo que el ámbito cooperativo es un área para la investigación e intervención social.

Posterior al capítulo cinco se manifiestan las conclusiones de esta investigación, esperando sea de utilidad principalmente para las cooperativas UNDECO y Panamédica, para el emprendimiento de proyectos específicos que coadyuven en el desarrollo integral de sus socios y socias, el cual se pueda reflejar en su forma de

pensar y actuar, para que a partir de esto pueda manifestarse en sus familias y comunidades y de esta forma se fortalezcan como modelos de experiencias cooperativas. Al mismo tiempo, puede ser punto de partida para el desarrollo de otras investigaciones relacionadas con el género y cooperativismo, ya que la temática no está agotada.

Finalmente, se incluye un apartado de anexos, en donde se despliegan algunos esquemas, los instrumentos utilizados para la recolección de la información de campo y un glosario, complementando la información presentada en los capítulos.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Históricamente las mujeres han ocupado posiciones sociales inferiores a los hombres, reproduciendo relaciones inequitativas entre ambos sexos.

En la actualidad, según datos del informe “Desarrollo mundial 2012. Igualdad de Género y desarrollo” realizado por el Banco Mundial (2012), a nivel internacional las mujeres tienen más probabilidad que los hombres de dedicarse a actividades de baja productividad, es más probable que trabajen en el sector informal y como empresarias suelen dirigir compañías de menor tamaño.

Además, según señala la Organización de las Naciones Unidas (2008) la mayor incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo remunerada, una tendencia en casi todo el mundo, ha reducido el tiempo disponible de éstas para el cuidado no remunerado de la familia, aunque la disminución de la fecundidad en muchas regiones significa que hay menos niños que cuidar, no obstante, el envejecimiento demográfico en algunos países ha intensificado la necesidad de servicios de cuidado de estas personas.

Asimismo, en México, según datos del informe “Mujeres y Hombres en México 2011”, elaborado por INEGI e Inmujeres (2012), aunque las mujeres han alcanzado una mayor inserción dentro del mercado laboral no ha sido en condiciones de igualdad, pues generalmente se incorporan en puestos de trabajo con una jerarquía inferior a la de los hombres y perciben una menor remuneración, incluso en los mismos puestos de trabajo. Además, su participación en la fuerza laboral no las exime de participar en el trabajo doméstico y continúan siendo casi en exclusiva las responsables de las actividades de sus hogares, cubriendo una doble jornada de trabajo. De manera que “estas funciones relacionadas con el género... están profundamente enraizadas y determinan las decisiones de las mujeres con respecto a la búsqueda del trabajo remunerado o de su permanencia en él” (Piras, 2006: 8).

Por estas causas las mujeres han buscado alternativas de trabajo que les permitan insertarse en el espacio público, con el fin de obtener recursos económicos para ellas y sus familias, pero sobre todo que les ofrezcan condiciones de trabajo más equitativas con los hombres.

Una de estas alternativas son las sociedades cooperativas, las cuales buscan el desarrollo integral de las personas, de esta forma,

las mujeres se han integrado fuertemente en proyectos cooperativos y en general de economía social, para atender necesidades familiares y sociales, entre otras causas, porque están sobre representadas entre los y las pobres, y continúan siendo las principales responsables de todas las actividades vinculadas con la reproducción social (Valdivieso, 2007: 123).

De manera que, al insertarse en este tipo de sociedades las mujeres buscan satisfacer sus necesidades no sólo económicas, sino también aquéllas que tienen que ver con su desarrollo personal, siendo las sociedades cooperativas una organización que puede contribuir en la cobertura de esas necesidades, coadyuvando también al empoderamiento de las mujeres, lo cual se relaciona directamente con la satisfacción de sus necesidades prácticas y el alcance de sus intereses estratégicos. Esto puede lograrse a través de la práctica de los principios y valores de las sociedades cooperativas, pues es posible que adquieran remuneraciones más equitativas, ya que a igual trabajo, igual salario, son escuchadas sus opiniones y tomadas en cuenta, tal como se enuncia en el principio de control democrático de las y los socios: a cada socio y socia le corresponde un voto, también pueden ocupar un cargo en algún Consejo o Comisión, en donde se les permite desarrollar habilidades de liderazgo. De esta forma,

organizaciones autogestionarias como las cooperativas engloban elementos que pueden coadyuvar a construir una mayor equidad de género, pues por medio de sus modalidades operativas y de los principios que las inspiran, fortalecen las capacidades de las mujeres para la toma de decisiones, su autoestima, el acceso a los recursos materiales y financieros y amplían su participación ciudadana (Da Ros, 2005, en Farah, 2006: 198).

Además de que, “algunas de las precondiciones para el empoderamiento de las mujeres son los espacios democráticos y participativos, así como la organización de las mujeres” (Deere y León, 2002: 30), siendo entonces las sociedades cooperativas esos espacios democráticos en donde se pueden facilitar procesos de empoderamiento, que van desde el nivel individual, pasan por las relaciones cercanas (principalmente su familia) llegando a un nivel colectivo (la cooperativa en la que se encuentran insertas).

Cabe señalar que en países como Colombia, Venezuela y Honduras se han desarrollado investigaciones por mujeres como Farah (2005 y 2006), Valdivieso (2007), Da Ros, Gómez, Farah y Ribón (2004), quienes han partido de la premisa de que las cooperativas son espacios propicios para el desarrollo integral y el

empoderamiento de las mujeres, sin embargo aunque en Trabajo social se han desarrollado diversas investigaciones relacionadas con las mujeres y las cooperativas no han sido desde la perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres, por lo que, ante este vacío de información surge la presente investigación, reconociendo que “el Trabajo Social puede incidir de manera importante en la elaboración de investigaciones desde el género, con estrategias que incidan en la comprensión de los aspectos que conforman el género y la perspectiva de género” (Chávez, 2006: 15).

Partiendo de lo descrito hasta el momento, surgen las preguntas que orientaron esta investigación: ¿Las mujeres que participan en sociedades cooperativas están obteniendo elementos para su empoderamiento? A su vez, ¿cómo la organización cooperativa ha promovido cambios a favor del empoderamiento de las mujeres que participan en ella? y ¿cómo se evidencian esos cambios en las relaciones sociales de las mujeres? De esta forma, el objetivo general es estudiar si las mujeres que participan en sociedades cooperativas están obteniendo elementos para su proceso de empoderamiento en los niveles personal, de relaciones cercanas y colectivo.

Asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: corroborar si las mujeres que participan en sociedades cooperativas han experimentado relaciones equitativas de poder con los hombres en el ámbito familiar y en su cooperativa, indagar si la práctica de los principios y valores cooperativos ha influido en el empoderamiento de las socias, señalar la influencia de la cooperativa en la satisfacción de necesidades prácticas de las mujeres, además de identificar la opinión de los socios sobre la participación de las mujeres en las cooperativas.

Se trata entonces de un estudio descriptivo, centrado en las características de las mujeres cooperativistas, sirviendo como un primer nivel de trabajo para conocer cómo se está desarrollando su proceso de empoderamiento, esto de acuerdo con lo referido por García de Ceretto y Giacobbe (2009), utilizando un proceso deductivo, que partió de lo general a lo particular, llegando a los estudios de caso, permitiendo confrontar la teoría con la realidad social, a partir de las experiencias y puntos de vista de las y los socios de las cooperativas seleccionadas.

Dicho estudio conjugó aspectos cualitativos y cuantitativos, tomando como base el diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante (DIAC), mismo que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) retoma aspectos cualitativos y cuantitativos, pero a alguno de los dos se le da prioridad, en este caso se dio prioridad al enfoque cualitativo, que de acuerdo con Chávez (2006) se utiliza

para comprender el sentir del actor o actores sociales ante un problema o situación concreta, así pues

este tipo de estudios no pretenden medir ni explicar los procesos sociales, permiten describir de manera detallada interacciones, un ambiente cotidiano, las conductas observadas y sus manifestaciones. Estos estudios se desarrollan en espacios donde los participantes realizan su vida cotidiana (Chávez, 2006: 54).

Por lo cual este enfoque se consideró idóneo, ya que se requirió conocer aspectos a nivel personal, de sus relaciones cercanas y de su experiencia cooperativa, los cuales han influido en el proceso de empoderamiento de las mujeres, además de que se consideró fundamental partir de que no es posible homogeneizar a las mujeres que participan en una cooperativa, pues aunque compartan contextos similares, su experiencia de vida y manera de relacionarse con otras personas es distinta para cada una. De manera que, “la perspectiva feminista no busca homogeneizar a las mujeres, al contrario procura la desmasificación de las idénticas y hacer de la diversidad una riqueza histórica” (Lagarde, 2001: 161).

Se procedió entonces a recolectar, sistematizar y analizar dos tipos de información: documental y de campo, en la primera se realizó una revisión de teorías y enfoques actuales sobre los conceptos de género, perspectiva de género, participación y empoderamiento de las mujeres, relacionándolos con las sociedades cooperativas; mientras que para la recolección de la información de campo se seleccionaron dos cooperativas: la cooperativa Unidad, Desarrollo y Compromiso (UNDECO) y Panamédica.

Para seleccionar los dos estudios de caso se solicitó apoyo de personas que han tenido contacto con diversas organizaciones cooperativas, y ya que tanto la cooperativa UNDECO como Panamédica se consideran relevantes en su ramo, pues la primera trabaja en la construcción de un modelo integral de cooperativa, basada en el ahorro y préstamo, mientras que la segunda es pionera en la atención de la salud integral en el ámbito cooperativo, además de que la mayoría de las personas que las integran son mujeres e incluso algunas de ellas ocupan cargos en los diferentes órganos cooperativos, por tales razones se decidió tomarlas como casos.

Para ello, se realizó primeramente el contacto vía telefónica, en el caso de UNDECO este contacto fue con uno de los fundadores y actual miembro de la Comisión de educación, el ingeniero Marín Rubio, mientras que con Panamédica fue con la actual presidenta del Consejo de Administración, la psicóloga Sofía Jiménez, con

quienes se concertó una cita para acudir a las instalaciones, con el fin de explicarles de manera más detallada sobre el proyecto de investigación, al cual las dos cooperativas accedieron sin problema, por lo que cabe decir que se trata de dos grupos que se mostraron solidarios y que se abrieron a que se conociera su experiencia.

Es en esta parte de la recolección y análisis de la información de campo en donde se aplicó el diseño anidado o incrustado concurrente de modelo dominante (DIAC), mismo que permitió recabar aspectos cualitativos y cuantitativos, dando prioridad a la parte cualitativa, para ello se hizo uso de la técnica de la entrevista semiestructurada, siguiendo la clasificación de Coller (2000), para la cual se utilizó una guía de entrevista con preguntas abiertas, agrupadas en temas, dirigidas a las socias (para obtener información cualitativa, pues según Piña (2002) la guía de entrevista es un instrumento más adecuado para obtener información cualitativa), así también se utilizaron cuestionarios dirigidos a los socios de las cooperativas (para recabar la parte cuantitativa).

En esta idea, el proceso que se llevó a cabo para la elaboración de la guía de entrevista partió de la definición de categorías, definidas a partir de las variables de esta investigación (participación y empoderamiento de las mujeres), tal como se muestra en la matriz del anexo 2. De igual forma, para el cuestionario se retomaron algunas de las preguntas de la guía de entrevista, integrando fundamentalmente las que dieran cuenta de la opinión de los socios sobre la participación de las mujeres en la cooperativa.

Con estos instrumentos se llevó a cabo una prueba piloto, en la que se entrevistó a una socia del grupo de artesanas y artesanos denominado "Sobolotik" y se aplicó un cuestionario a un socio del mismo lugar y con los resultados obtenidos se hicieron las modificaciones pertinentes a los instrumentos.

Una vez modificados los instrumentos, se procedió a la aplicación de los mismos en las dos cooperativas seleccionadas, aunque cada uno fue adaptado de acuerdo con el tipo de cooperativa (ver anexo 3), pues como se ha mencionado, UNDECO se basa en el ahorro y préstamo, mientras que Panamédica es de producción de servicios. Cabe mencionar que una de las características del diseño DIAC es la recolección simultánea de datos cuantitativos y cualitativos, por tal razón, las guías de entrevista y los cuestionarios fueron aplicados simultáneamente.

De igual manera, se recurrió a la observación no participante como otra técnica, la cual se enfocó principalmente en las reacciones y actitudes que tomaron las entrevistadas en el momento de la aplicación del instrumento. Esto complementó la información obtenida en las entrevistas y cuestionarios.

Por su parte, el tipo de muestreo utilizado para aplicar la guía de entrevista fue intencional, según Izcara (2009), es decir se determinó qué actores sociales se incluirían en la muestra, así como el tamaño de la misma, en el caso de la sociedad cooperativa UNDECO debido a que se encuentra integrada por más de mil socios y socias, y siguiendo a Piña (2002) y Del Razo (2006) en cuanto a que no se seleccionó una muestra representativa, sino a un reducido número de personas para conocer sus opiniones, las cuales reúnen determinadas condiciones, se procedió entonces a aplicar 15 entrevistas, en primer lugar a las mujeres que ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión o son socias comisionadas de tiempo completo, así como a las socias fundadoras que aún permanecen en la cooperativa, posteriormente se entrevistaron a otras mujeres socias ahorradoras, además de que se siguió el criterio de saturación, el cual, como indica Álvarez Gayou (2003) se refiere al momento en el que durante la obtención de la información, ésta empieza a ser repetitiva o similar. En el caso de la sociedad cooperativa Panamédica, ya que es de menor tamaño, se aplicaron 10 entrevistas a socias y 3 a colaboradoras.

Igualmente, para determinar la muestra para la aplicación del cuestionario se recurrió al muestreo por cuotas, de acuerdo con Del Razo (2006), a través del cual se escogieron a un número de individuos que tenían en común ser socios activos o en el caso de Panamédica, colaboradores de la cooperativa, por lo cual en UNDECO el cuestionario fue contestado por 7 socios, mientras que en Panamédica fueron 2 colaboradores los que contestaron.

Asimismo, es de importancia señalar que la guía de entrevista fue aplicada de diferente manera en cada cooperativa, en UNDECO se procedió a entrevistar a algunas mujeres en las instalaciones de la cooperativa, mientras que para entrevistar a otras socias se realizaron visitas domiciliarias, con el apoyo de una de las socias, Angélica Gutiérrez, quien es parte del Consejo de vigilancia. Mientras tanto, en Panamédica las entrevistas se realizaron en las instalaciones de la cooperativa. En los dos casos, los cuestionarios fueron repartidos y recolectados por las socias con quienes se estableció un contacto directo.

Consecutivamente se procedió a sistematizar la información obtenida, con base en las categorías señaladas en el anexo 2 (mismas que se desprenden de los niveles

de participación y empoderamiento de las mujeres) y a partir de dichas categorías se asignaron subcategorías para facilitar el análisis de la información. “Es que la categorización hace posible clasificar conceptualmente las unidades que son cubiertas por un mismo tópico. Una categoría soporta un significado o tipo de significados” (Rodríguez, 1999, en García de Ceretto y Giacobbe, 2009: 126).

De este modo, atendiendo a lo señalado por el DIAC, la información sistematizada de las guías de entrevista y los cuestionarios fue comparada y relacionada en la fase de análisis, en donde se “supone examinar sistemáticamente los elementos informativos para delimitar las partes y descubrir las relaciones entre ellas y con el todo” (García de Ceretto y Giacobbe, 2009: 126). Dicho análisis se llevó a cabo con apoyo del marco teórico-conceptual y con base en las categorías y subcategorías señaladas en el anexo 2, a fin de rescatar los elementos de empoderamiento de las mujeres cooperativistas. Así que, la información obtenida de las guías de entrevista y los cuestionarios fue relacionada, ya que algunas preguntas de ambos instrumentos son similares y por lo tanto, la información de mujeres y hombres se complementa y se ratifican los resultados obtenidos.

De esta forma se ha expuesto lo relativo al planteamiento del problema y la metodología de investigación que fue utilizada, así en el siguiente capítulo se comenzará con el abordaje teórico de los aspectos concernientes a la perspectiva de género, la participación y empoderamiento de las mujeres.

CAPÍTULO 2

MARCO CONCEPTUAL SOBRE GÉNERO

A través de este capítulo se busca exponer los conceptos relativos al género que se consideran fundamentales para esta investigación. Cabe mencionar que cada uno de estos conceptos son complejos de definir, debido a su multidimensionalidad y al uso teórico y práctico que se les ha conferido, sin embargo se desglosa una discusión teórica que si bien, no se considera concluida, aporta elementos para el análisis.

2.1 Perspectiva de Género

El rasgo común es una desigualdad que afecta principalmente a las mujeres, por esta razón el énfasis de los estudios de género se centra en ellas. Sin embargo, esto no significa que el género sea sinónimo de mujer, como suele confundirse (Mujer y Ambiente A.C., 2008: 12).

Precisamente, para comprender la perspectiva de género es importante examinar en primera instancia el concepto de género.

Hombres y mujeres nacen con diferencias anatómico-biológicas, las cuales se convierten en la base sobre la cual se construyen los géneros (masculino y femenino), atribuyéndoles características, funciones y conductas sociales diferentes, lo que marca la pauta respecto a cómo ser, qué hacer, cómo sentir y cómo actuar genéricamente. Cabe decir que aunque “no siempre son las mismas... en todas las sociedades encontramos diferencias importantes entre los hombres y las mujeres” (Alberdi, 1999: 53-54).

Así por ejemplo “en virtud de los roles de género a las mujeres se les asigna el cuidado de los niños, mientras que se espera que los hombres trabajen fuera de casa y cumplan con su papel de únicos proveedores de recursos” (Inchaustegui, 2011: 20). De este modo se establece lo que es “propio” para cada persona, según su sexo, influyendo en su percepción sobre sí misma, su percepción de las demás y por lo tanto en la forma de relacionarse con otras.

De hecho, para Scott (2008), el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se basan en las diferencias percibidas entre los sexos, es una forma primaria de relaciones de poder, en las que se ha articulado la desigualdad, ya que históricamente han sido favorables principalmente para los hombres, asumiéndolo como un hecho “natural”, así por ejemplo, Talcott Parsons, de acuerdo

con Conway, Bourque y Scott (1996), sostenía que en una familia la capacidad del hombre para el trabajo productivo se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y la crianza de los hijos. De esta forma se argumentaba, como menciona Lamas (2001) que al tener anatomías distintas con funciones reproductivas complementarias, mujeres y hombres debían tener papeles sociales también complementarios. No obstante, las diferencias conductuales entre hombres y mujeres se deben a construcciones sociales.

Así pues, el género puede ser definido, de acuerdo con Chávez, como una

construcción social que se basa en el conjunto de ideas, creencias y representaciones que generan las culturas a partir de las diferencias sexuales, las cuales determinan los papeles de lo masculino y lo femenino. Es una categoría dinámica que se interrelaciona e interacciona con el devenir histórico (2004: 11).

De esta forma,

lo que el concepto de género ayuda a comprender es que muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos "naturales" de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente que no tienen relación con la biología (Lamas, 2007: 8).

Se considera entonces que la categoría "género" puede explicar mejor la dimensión social y política que tiene el sexo, y "cómo un hecho anatómico se transforma en un hecho social, en clave de discriminación y exclusión" (Cobo, 2009: 40).

Es importante aclarar que aunque históricamente es posible detectar ciertas características que han diferenciado a hombres y mujeres, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y cada persona tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura, la cual contiene ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres, además que las circunstancias económicas y sociales, así como la experiencia de vida son determinantes para la construcción del género.

Por lo tanto, "cada mujer y cada hombre sintetizan y concretan en la experiencia de sus propias vidas el proceso sociocultural e histórico que los hace ser precisamente ese hombre y esa mujer" (Cazés, 2005: 35), por lo cual, hay distintas maneras de vivir la masculinidad y la feminidad, tal como lo mencionan Lagarde (2001) y Lamas (2006).

Beneria y Roldán (en Bermudez, 1992) confirman lo anterior al decir que el género es un proceso social y como tal, la forma como una comunidad define y vive lo

masculino y lo femenino varía no sólo con la historia, sino de acuerdo con el grupo étnico y la clase.

De modo que si se trata de características socialmente construidas, las relaciones de género pueden ser cambiantes, sujetas a procesos de negociación. En este marco, según menciona Inchaustegui (2011), lo que implica ser hombre o mujer, en un lugar y tiempo determinados es construido y transformable, no establecido de una vez y para siempre, por lo cual es posible realizar cambios en las relaciones de género, a través de la incorporación de la perspectiva de género.

La perspectiva de género de acuerdo con García, Vargas, Saavedra y Hernández (2011), es una herramienta teórico-metodológica que permite identificar cómo las diferencias sexuales se han traducido en inequidades (de acceso, de control de recursos, de participación en la toma de decisiones, de oportunidades y de reconocimiento), con la intención de ubicar sus raíces, efectos y consecuencias y de este modo buscar estrategias específicas que tengan por objetivo revertirlas, lograr una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como mejorar sus condiciones de vida, ya que las relaciones inequitativas han traído consigo altos costos sociales.

La perspectiva de género se convierte entonces, de acuerdo con Sánchez (2003) y Tuñón (1997) en un lente que permite ver, analizar y actuar en las relaciones entre los géneros, posibilitando con esto un abordaje más profundo de la realidad social.

Además de que, trabajar con la perspectiva de género significa mucho más que lograr un equilibrio en el número de hombres y mujeres, pues se busca una participación equitativa, el mejoramiento de las condiciones de vida y la transformación de la posición de mujeres y hombres.

Es así que, la perspectiva de género implica, según Gamba (2007):

a) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre hombres y mujeres, comúnmente favorables para los primeros como grupo social y discriminatoria para las mujeres, b) que estas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas y c) que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

Por lo tanto, “se trata así de crear nuevas construcciones de sentido para que hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de vínculos

no jerarquizados ni discriminatorios” (Gamba, 2007: 122) buscando generar entonces nuevas relaciones de género y de poder. Así pues,

el Trabajo social requiere del género como una categoría de análisis y de la perspectiva de género como categoría metodológica, que permita incorporar en su ejercicio profesional, el análisis e interpretación de las conductas que derivan de esa construcción social para interpretar los problemas sociales desde dicha perspectiva y analizar las relaciones entre hombres y mujeres para definir sus acciones de intervención tendientes a lograr cambios de actitudes (Chávez, 2006: 12).

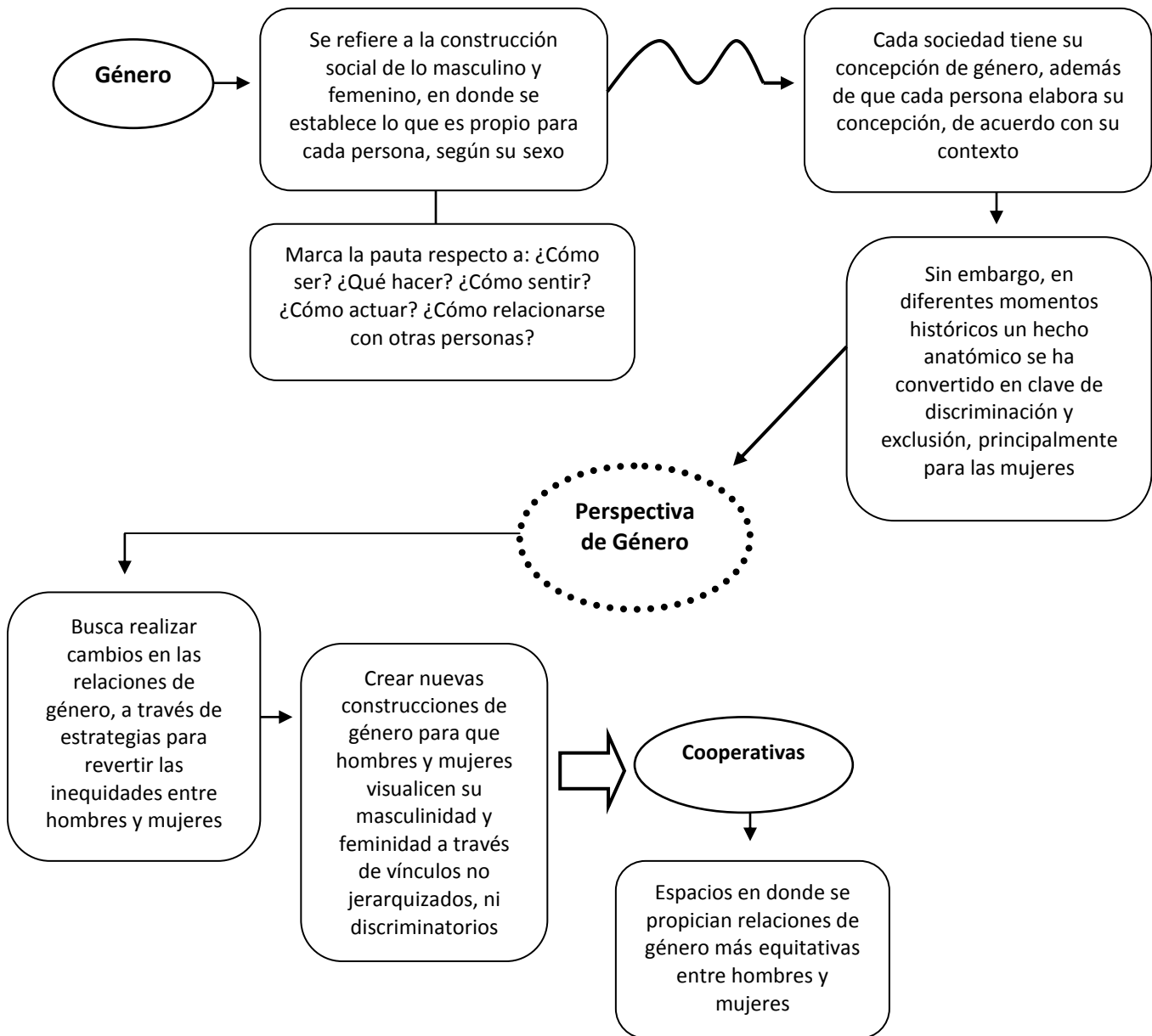
Además, según Farah (2005) la perspectiva de género pretende que el trabajo realizado tanto en el ámbito público como en el privado sea igualmente valorado en el desarrollo social, también se busca que mujeres y hombres desempeñen de manera flexible y equitativa, actividades de los dos ámbitos, pues a través del tiempo no se ha logrado que las mujeres impacten en el ámbito público principalmente porque han tenido que resolver tareas del espacio privado, al mismo tiempo,

el mercado laboral... se ha construido históricamente según el modelo de trabajador masculino, es decir, siguiendo el modelo de proveedor económico universal, que tenía resueltas las cuestiones reproductivas. Las mujeres ahora han de integrarse a este modelo de mercado laboral –en el que se han endurecido y precarizado las condiciones de trabajo- con el problema adicional de que no tienen resueltas las tareas reproductivas (Cobo, 2009: 47).

Por tal razón, las mujeres que inciden en el ámbito público buscan hacerlo en condiciones de mayor equidad con los hombres, tomando como opción las organizaciones cooperativas, pues como mencionan Hierro, Dasha y Ruiz (2001) las mujeres actualmente reclaman el derecho a un empleo que no sólo garantice la sobrevivencia del grupo familiar, sino que también contribuya a su autorrealización y a su aportación a la sociedad, desempeñando un trabajo significativo, productivo y creativo.

Enseguida se muestra, a través de un esquema, a lo que se ha hecho referencia en este apartado en cuanto al género como construcción social y su relación con la perspectiva de género.

Esquema 1. El género como construcción social



Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia a Chávez (2004) Lamas (2007), Lagarde (2001), Cobo (2009), Inchaustegui (2011), Farah (2006), García, Vargas, Saavedra y Hernández (2011).

2.2 Participación de las mujeres

A partir de la revisión de diversas definiciones sobre participación se tomaron en cuenta las siguientes, las cuales se relacionan con los niveles de empoderamiento (relaciones cercanas y colectivo).

Las y los especialistas plantean que “la participación es la influencia resultante del hecho de que una persona asuma un papel activo en el proceso de toma de decisiones”(Vroom y Jago 1990: 19), de modo que “esta participación es la que hace que la persona se constituya en sujeto activo de su circunstancia y de su momento histórico” (Valdivieso, 2007: 129).

Esta definición es complementada con lo mencionado por Gallino (2008), pues para este autor implica una posibilidad real de influir en la toma de decisiones y el acto de concurrir a la determinación de los objetivos de la organización, en un plano de igualdad con los demás miembros.

Por otra parte, Sánchez (2006) plantea que la participación en el ámbito grupal es un proceso que se inicia en la información, es decir que las personas se encuentren informadas sobre la situación que se presente, para posteriormente externar sus opiniones y de esta manera el grupo pueda emprender acciones que lleven a la resolución de la situación.

En la misma línea, Chávez (2010) habla sobre la cultura de participación como un proceso social en el cual los individuos se involucran, cooperan, toman decisiones, adquieren un compromiso y una responsabilidad y desarrollan una identidad y una conciencia colectiva, mediante la distribución de valores, símbolos y costumbres en un contexto histórico determinado, lo cual les permite dirigirse a un fin.

Con base en estas definiciones es importante saber cómo están “tomando parte las mujeres” en la toma de decisiones a nivel familiar y en su cooperativa, pues esto abre la posibilidad de entrar en procesos de negociación y así equilibrar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, lo cual influye positivamente en el proceso de empoderamiento de las mujeres. Es de importancia decir que la participación y el desarrollo de una cultura de participación son fundamentales para este proceso de empoderamiento.

2.3 Empoderamiento de las mujeres

Con base en lo mencionado por Batliwala (1997) el rasgo más sobresaliente del término empoderamiento es que contiene la palabra poder, por lo que se comienza analizando en qué consiste este último.

Existen diversas teorías para entender el poder, no obstante en este apartado se abordan dos de ellas, pues son las que permiten comprender el empoderamiento.

En la primera teoría se describe al poder como algo que una persona o un grupo tiene o no y por lo tanto puede darse o quitarse, concibiéndose como algo estrechamente conectado con la autoridad, la dominación o la explotación, así para Max Weber (en Gutiérrez, 2008) el poder es la probabilidad, dentro de una relación social, de que el individuo imponga su voluntad sobre otro (s), aún en contra de toda resistencia. Esta descripción de poder corresponde a lo que Rowlands (1997) denomina "poder sobre", el cual, algunas personas piensan que los hombres están natural y tradicionalmente destinados a ejercer.

Por otro lado, en la segunda teoría, de acuerdo con Gutiérrez (2008), algunas feministas, retomando a Michael Foucault, han afirmado que el poder se construye y se manifiesta en los procesos de relación, por lo tanto, no pertenece a las personas que actúan en un escenario social determinado, sino aparece y es constitutivo del sistema de relaciones. Así que, "el poder como tal no existe, lo que se da son relaciones de poder" (Alberti, 2002: 167).

Por lo tanto, uno de los elementos que es de interés rescatar de la definición de poder basada en Foucault, es que debido a que el poder se manifiesta dentro de la interacción social, tiene la posibilidad de transformarse y organizarse continuamente, de acuerdo con las circunstancias; de modo que tanto hombres como mujeres tienen la posibilidad de negociar nuevas relaciones de poder, hecho que abre la posibilidad para la construcción del empoderamiento.

El uso del término empoderamiento, del inglés empowerment, ha sido objeto de polémica por la reserva a incorporar anglicismos al idioma español, y hasta de resistencias por su sonoridad. Sin embargo, hay razones de peso para adoptarlo en tanto no se encuentre otra mejor alternativa. La razón fundamental es que con él se pretende significar un proceso inmanente de acrecentamiento de poder interno, personal, pero desde luego desencadenador de efectos objetivos en la persona, en su entorno y en sus relaciones interpersonales (Gutiérrez, 2002: 99).

Según indica Batliwala (1997) la fuente del término empoderamiento se remonta a la interacción entre el feminismo y la educación popular, aunque Freire, quien impulsó

la educación popular no tomó en cuenta al género, según Townsend (2002), sostenía que los pobres debían tomar conciencia crítica de la sociedad, a fin de asumir un mayor control sobre sus vidas, y así pasar, según señala Schuler (1997) de ser una “persona objeto” sometida a las elecciones de otras, a una “persona sujeto” con capacidad de elegir. Estas fueron las bases que retomaron las feministas para hacer de la educación popular una herramienta para incluir la conciencia de género.

Es de aquí de donde se desprende la razón principal por la que en este estudio no es posible retomar la definición de poder como algo que puede darse o quitarse, pues al definir el empoderamiento como “dar poder” da lugar a la imagen de una “persona objeto” que se muestra pasiva recibiendo poder, cuando lo que se está buscando es el desarrollo de una “persona sujeto” que actúe en pro de relaciones más equitativas de poder. De modo que el poder no puede darse o quitarse, sino que se construye en la interacción social y es en donde pueden configurarse asimetrías para someter a otras personas o construirse relaciones equitativas.

Es de mencionar que el enfoque de empoderamiento de las mujeres fue articulado en la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi en 1985, a través del texto “Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: perspectivas de la mujer en el Tercer Mundo”, escrito por Gita Sen y Caren Grown, pertenecientes al grupo feminista “Alternativas de Desarrollo para la Mujer en la Nueva Era” (DAWN –por sus siglas en inglés-), como lo indica Townsend (2002). Desde el punto de vista de DAWN el empoderamiento demandó la transformación de las estructuras de subordinación con cambios radicales en las leyes, los derechos de propiedad y las instituciones que refuerzan y perpetúan la dominación masculina. Además, como señala Rowlands (1997), enfatizaron en las diversas formas en que las organizaciones, a través de procesos democráticos y participativos, pueden contribuir al empoderamiento de las mujeres.

De esta forma, según mencionan Pérez y Vázquez (2009) la idea de que las mujeres se empoderen para promover su desarrollo y el de sus comunidades surge apegada a la corriente denominada Género en el Desarrollo (GED), la cual analiza las relaciones de subordinación de las mujeres para con los hombres, buscando revertir tal situación, en donde el empoderamiento toma un papel fundamental, ya que se refiere al aumento de la capacidad de las mujeres para definir sus opciones de vida y tomar sus propias decisiones, constituyéndose en sujetas sociales que se apropian de su proceso de cambio.

Cabe aclarar que la corriente GED tiene como antecedente la corriente Mujer en el Desarrollo (MED) misma que surge, según De la Cruz (1998) en los años 70s, la cual tenía por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo, buscando soluciones parciales a las problemáticas, por lo cual se comenzó a cuestionar dicha postura y se dio paso a la corriente GED.

Posterior a la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi en 1985, según indican Deere y León (2002) la reunión de mujeres en Taxco, en 1987 inició un proceso en el movimiento de las mujeres de América Latina, en el que reflexionaron sobre otras formas de poder no opresivas hacia otros u otras.

Fue entonces que, “en la siguiente Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la que tuvo lugar en Beijing en 1995, el empoderamiento se planteó como una condición necesaria para construir un mejor mundo para las mujeres” (Townsend, 2002: 38). De esta Conferencia se derivó la Plataforma de Acción de Beijing, misma que, según plantea la Organización de las Naciones Unidas (2008) constituye el primer compromiso mundial de incorporación de la perspectiva de género como metodología para lograr el empoderamiento de las mujeres, por lo cual, “los gobiernos se comprometieron a promover la igualdad, el desarrollo y la paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad” (De Dios, 2004: 267). Así que,

la Plataforma de Acción de Beijing, hizo que los gobiernos se comprometieran a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Esto significaba que antes de que se adoptaran las decisiones o se ejecutaran los planes, se debería hacer un análisis de sus efectos sobre los hombres y las mujeres, y de las necesidades de éstos (Escuela Municipal de Formación Feminista, 2008: 28).

Así, el término empoderamiento se ha ido incorporando a los estudios de género y a proyectos de desarrollo social, ya que el uso de dicho concepto no es exclusivo del discurso feminista, pues como indica Gutiérrez (2002) en la administración pública ha sido un objetivo clave en las políticas de sello desarrollista, que conciben sus planes de organización y apoyo, apuntalados con formas de empoderamiento de las y los participantes, como la solución o disminución de los conflictos derivados de la pobreza, aunque de acuerdo con Townsend (2002) el empoderamiento no es la panacea, no resuelve conflictos por sí solo, pero se convierte en una herramienta fundamental de desarrollo individual y colectivo.

Al respecto, cabe señalar que existen distintas definiciones sobre el empoderamiento, sin embargo para esta investigación se retoman las siguientes:

Partiendo de las ideas de la educación popular, Mercado lo define de la siguiente manera: "Es un proceso de emancipación por medio del cual los grupos de mujeres llevan a cabo una reflexión crítica acerca de sus propias condiciones y su posición social" (2002: 143).

Asimismo, Rowlands [quien ha publicado diversos textos sobre el empoderamiento de las mujeres, a raíz de su trabajo en Organizaciones No Gubernamentales, principalmente en países como Honduras y México] define al empoderamiento como:

un conjunto de procesos que pueden ser vistos en las dimensiones individual, colectiva y de relaciones cercanas, centrado alrededor del núcleo de desarrollo de la confianza, la autoestima, el sentido de la capacidad individual o grupal para realizar acciones de cambio... Estos procesos no son fijos, sino que varían de acuerdo con el contexto y la experiencia de vida individual o grupal (1997: 230).

Una descripción similar del empoderamiento es la que hacen Deere y León, para ellas

no es un proceso lineal con un comienzo y un fin definitivo... El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según sus vidas, su contexto y su historia, y de acuerdo con la subordinación en los niveles personal, familiar y comunal (2002: 32).

Además, "nadie puede ser empoderada de manera definitiva, convirtiéndose en experta que empodera a los demás" (Bhasin, 1995, en Townsend, 2002: 61). Esta idea es compartida por autoras como Zapata, Townsend, Rowlands, Alberti y Mercado (2002), al mencionar que el empoderamiento es un proceso que se inicia dentro de una misma: cada quien puede sólo empoderarse a sí misma, aunque es posible apoyar al empoderamiento de las demás.

De acuerdo con estas y otras definiciones de empoderamiento, la mayoría hacen referencia a éste como un proceso integral y multidimensional. Es integral porque no puede aislarse del contexto de las mujeres, además de que, como afirma la Escuela Municipal de Formación Feminista (2008) contiene componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos. El componente cognitivo hace referencia a la comprensión que tienen las mujeres sobre sus condiciones de subordinación, así como las causas de ésta y la necesidad de tomar opciones. El componente psicológico se refiere al desarrollo de habilidades que las mujeres pueden poner en

práctica a nivel personal y social para mejorar su condición. El componente político supone la habilidad para analizar el medio circundante en términos políticos y sociales, significa la habilidad para organizar y movilizar cambios sociales, mientras que el componente económico refiere a la capacidad de satisfacción de sus necesidades, a través de la obtención de un ingreso, de manera que todos estos componentes están relacionados y dependen uno de otro. El empoderamiento es también multidimensional, ya que se presenta en diversos niveles –personal, de relaciones cercanas y colectivo-, teniendo como uno de sus principales objetivos transformar las relaciones de poder.

Además, como factores de importancia para el proceso de empoderamiento se encuentran la satisfacción de necesidades prácticas, así como el alcance de intereses estratégicos de las mujeres. Las necesidades prácticas hacen referencia, de acuerdo con De la Cruz (1998) a la condición de vida, en rubros como alimentación, salud, vivienda, educación, entre otros, por lo cual, el objetivo fundamental es mejorar la situación actual de las mujeres, convirtiéndose en un objetivo a corto plazo. Mientras tanto, los intereses estratégicos, según indica De la Cruz (1998), se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan la posición de las mujeres con respecto a los hombres, influyendo en aspectos como la toma de decisiones, el control sobre recursos y las relaciones de poder, por lo tanto, el objetivo es pugnar por un cambio social, a través del empoderamiento de las mujeres, siendo así, como menciona De la Cruz (1998), la satisfacción de las necesidades prácticas se convierte en un pre-requisito para el empoderamiento de las mujeres.

Cabe señalar, de acuerdo con Batliwala (1997), que existe una confusión en cuanto a que si el empoderamiento de las mujeres lleva a un desempoderamiento de los hombres, al respecto se puede decir que el proceso de empoderamiento de las mujeres tiene que desarrollar mecanismos de responsabilidad y toma de decisiones colectivas, pues de ninguna manera se busca que las mujeres dominen a los hombres, sino que se construyan nuevas relaciones de género, en las que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y condiciones de desarrollo. De modo que, “el “empoderamiento” de las mujeres es un asunto de género y no simplemente un asunto de mujeres, tiene que ver con la transformación humana y de las relaciones sociales” (Rowlands, 1997: 237).

Por otro lado, Rowlands (1997), con base en la obra de Lukes (Power: A Radical View) diferencia cuatro tipos de poder (poder sobre, poder para, poder con y poder

desde dentro o poder del interior), sin embargo solamente los tres últimos son los que coadyuvan al proceso de empoderamiento de las mujeres, mismos que se describen a continuación, no sin antes aclarar que dichos tipos de poder también son retomados por otras autoras, como Townsend (2002) y Martínez (2000):

Poder desde dentro o poder del interior. Se trata del poder sobre sí misma. Incluye el reconocimiento y análisis de los aspectos por medio de los cuales se mantiene y reproduce la subordinación de las mujeres. “Las mujeres tienen que darse cuenta tanto de lo que son capaces de hacer como de lo que las mantiene oprimidas” (Townsend, 2002: 50).

Poder para. Este tipo de poder se puede aplicar desde el nivel personal como un poder creativo o facilitador que implica reconocer la gama de habilidades que se poseen y qué se puede hacer con ellas. También puede aplicarse en un nivel colectivo pues favorece el apoyo mutuo para lograr un objetivo.

Poder con. Se aprecia especialmente cuando un grupo presenta una solución compartida a sus problemas. “Es la capacidad de lograr junto con los (as) demás lo que no sería posible conseguir solo (a)” (Townsend, 2002: 51), por tanto “requiere de un proceso para que la gente llegue a ser consciente de sus propios intereses y cómo éstos se relacionan con los de otros” (Martínez, 2000: 57). Por lo que,

el empoderamiento... tiene que ser más que la simple apertura al acceso para la toma de decisiones; debe incluir también procesos que permitan al individuo o al grupo tener la capacidad de percibirse a sí mismos como aptos para ocupar los espacios de toma de decisiones (Rowlands, 1997: 221).

Es de relevancia mencionar que “no se trata de tipos de poder diferentes, separados unos de otros, porque cada una de estas formas se mezcla con las demás” (Townsend, 2002: 44), pero es necesario dividirlos con el fin de facilitar el análisis y comprender los alcances del empoderamiento.

Además, Rowlands (1997) también propone que el empoderamiento puede ser visto en tres niveles. Dichos niveles también son retomados por otras autoras como Deere y León (2002), Martínez (2000), Valdivieso (2007) y Farah (2006).

a) Personal, en el cual el empoderamiento entraña desarrollar los cambios en la auto percepción, autoestima, la confianza y la capacidad individual. “Exige que las mujeres cambien las imágenes que tienen de sí mismas y sus sentimientos de inferioridad, así como sus creencias con respecto a sus derechos y capacidades” (Deere y León, 2002: 32). Se trata entonces de tomar conciencia de las capacidades

propias y del potencial para influir en el entorno. “Así, a través del empoderamiento la gente podrá percibirse a sí misma con capacidad y derechos para tomar decisiones. Involucra asimismo alcanzar un amplio rango de habilidades humanas y potencialidades” (Martínez, 2000: 56).

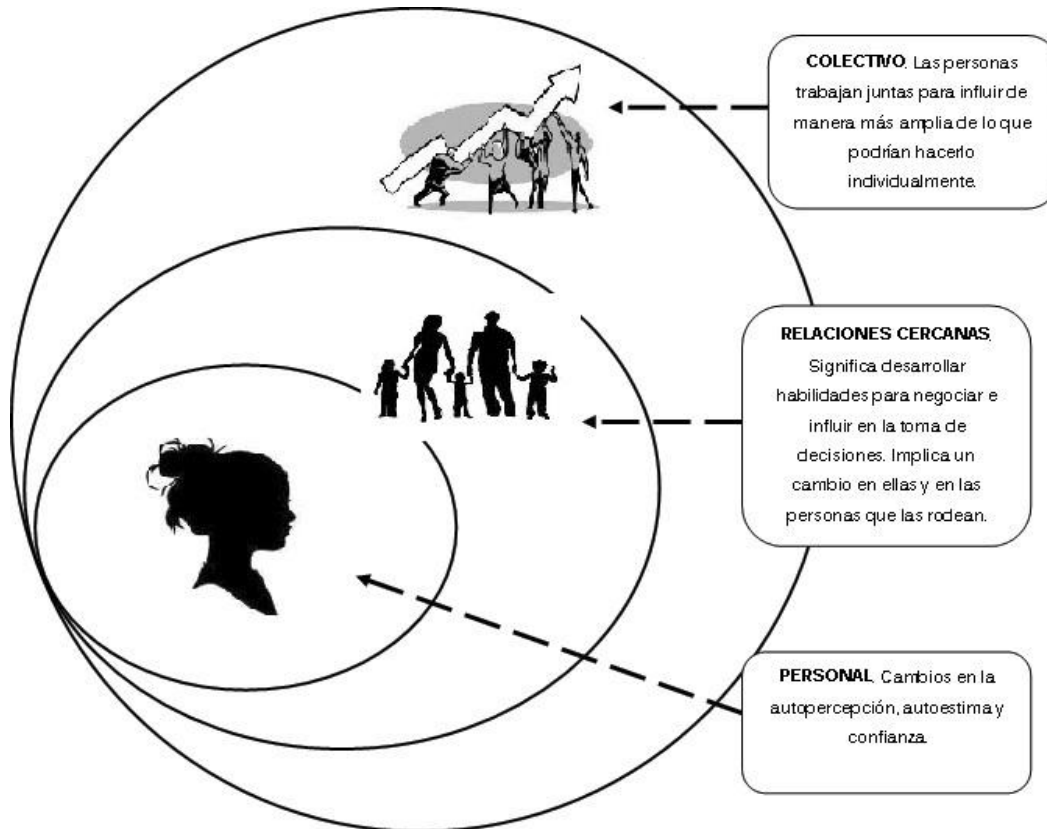
b) Relaciones cercanas, en las cuales el empoderamiento significa desarrollar habilidades para negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones al interior de las mismas. Según Deere y León (2002) se manifiesta cuando la toma de decisiones unilateral con respecto a asuntos que afectan a todos los miembros de la familia ya no es la norma. Implica entonces “no sólo un cambio de los comportamientos y experiencias de ellas, sino también de su pareja y de otras personas que las rodean” (Valdivieso, 2007: 131). Cabe señalar que, de acuerdo con autoras como Rowlands (1997) y Farah (2006) las transformaciones en este nivel son más lentas y en varios casos es el nivel más complejo para las mujeres.

c) Colectivo, en el que las personas trabajan juntas para influir de manera más amplia de lo que podrían hacerlo individualmente, puede ser desde el nivel local hasta el internacional.

Lo mencionado por Rowlands, en cuanto a los tres niveles, concuerda con Young (1997) y Valdivieso (2007), quienes sostienen que el empoderamiento incluye cambios a nivel individual, grupal y colectivo.

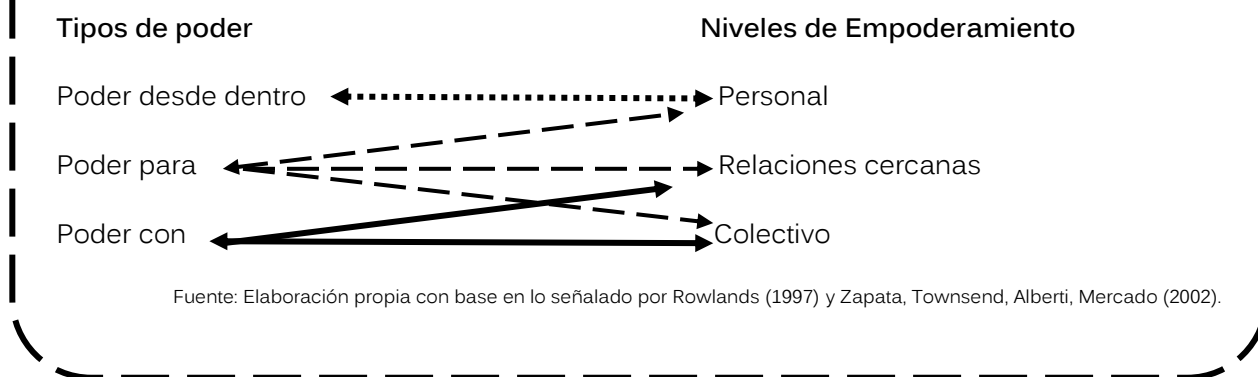
A continuación se muestran dos esquemas, en el primero se aprecian los niveles de empoderamiento, mientras que en el segundo se relacionan los tipos de poder con los niveles de empoderamiento.

Esquema 2. Niveles de empoderamiento



Fuente: Elaboración propia, con base en lo señalado por Rowlands (1997).

Esquema 3. Relación entre los tipos de poder y niveles de empoderamiento

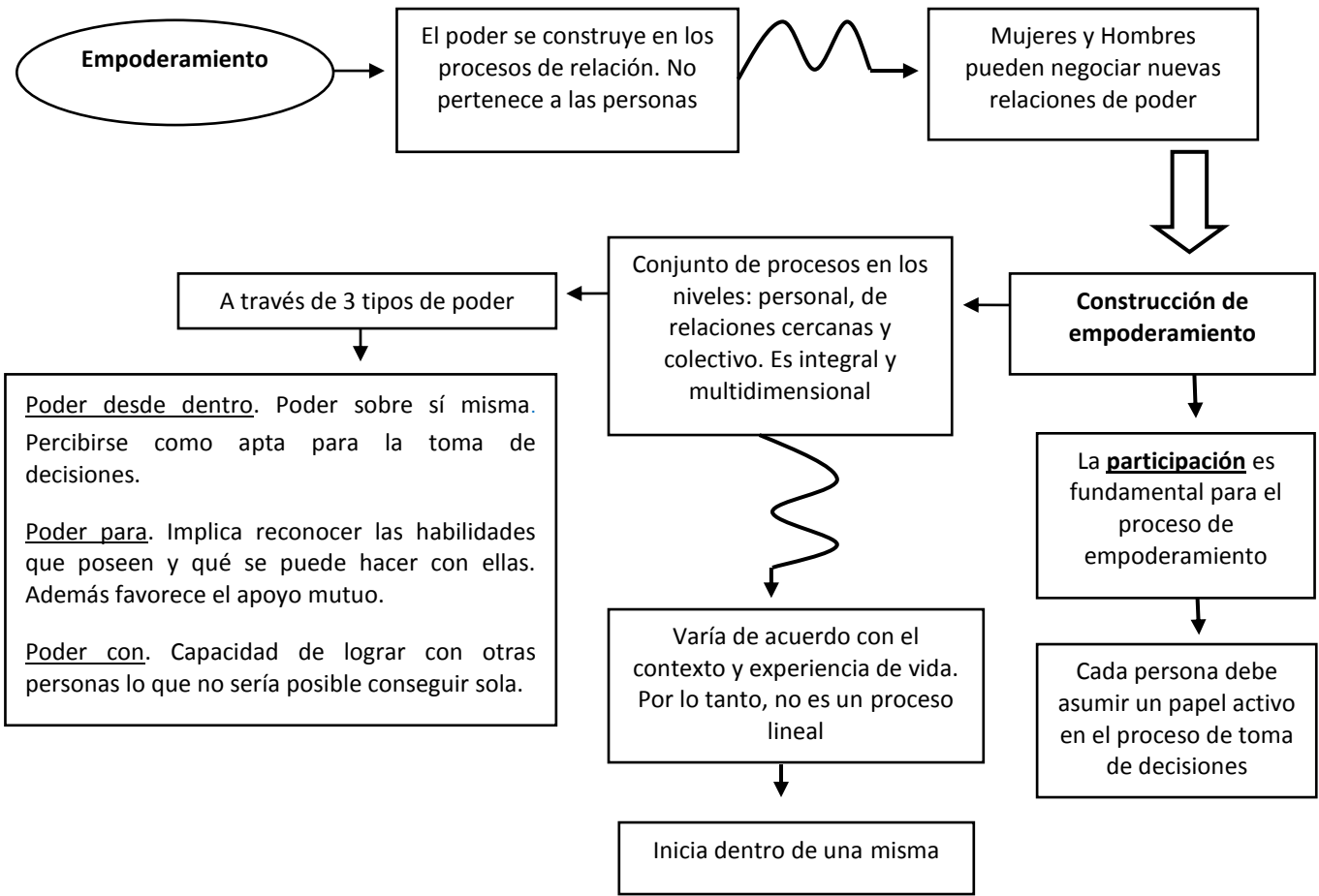


De esta forma se muestra cómo los tipos de poder y los niveles de empoderamiento se encuentran estrechamente relacionados. El *poder desde dentro* se ve reflejado principalmente en el nivel personal, el *poder para* puede partir desde lo personal hasta lo colectivo, mientras que el *poder con* se relaciona fundamentalmente con el nivel de relaciones cercanas y el colectivo.

De acuerdo con lo anterior, para conocer los elementos de empoderamiento que obtienen las mujeres que participan en las sociedades cooperativas se toman como base los niveles propuestos por Rowlands. Cabe señalar que para el nivel de relaciones cercanas la referencia principal será la familia de cada socia, mientras que en el nivel colectivo se retoma sobre todo lo relacionado con la cooperativa en donde se encuentran insertas. Esto es complementado con las características de los tipos de poder (poder para, con y desde dentro).

Para concluir este capítulo, se muestra un esquema en donde se resume lo mencionado sobre empoderamiento.

Esquema 4. Poder y su relación con el empoderamiento de las mujeres



Fuente: Elaboración propia, fundamentado en lo planteado por Gutiérrez (2008), Deere y León (2002), Rowlands (1997), Zapata, Townsend, Alberti y Mercado (2002).

CAPÍTULO 3

MUJERES Y SOCIEDADES COOPERATIVAS

En este apartado se mencionarán en primer lugar aspectos generales sobre las sociedades cooperativas, tales como: definición de sociedades cooperativas, valores y principios del movimiento cooperativo, clases de sociedades cooperativas, así como la manera en que funcionan y se administran, ya que conocer estos elementos permitirá entender la dinámica organizacional de las cooperativas en las que se encuentran insertas las mujeres de este estudio.

En segundo lugar se busca rescatar datos históricos del movimiento cooperativo, resaltando la participación que han tenido las mujeres en este movimiento.

3.1 Aspectos generales de las sociedades cooperativas

3.1.1 ¿Qué son las sociedades cooperativas?

En el marco de una crisis civilizatoria que ha afectado los ámbitos económico, político, social y cultural, es que han surgido alternativas como la economía social y solidaria, dentro de la cual se incluyen las cooperativas, quienes buscan el desarrollo integral de las personas, por lo tanto, puede hablarse de un resurgimiento de estas formas de organización social.

Aunque desde la década de los 60's la Organización de las Naciones Unidas (ONU), según Hernández (2012), ha reconocido el papel del movimiento cooperativista y ha buscado difundir la importante contribución de éste como un factor indispensable de desarrollo económico y social en el mundo, fue el 18 de diciembre de 2009 que mediante su resolución 64/136, la Asamblea General de la ONU proclamó el *"Año Internacional de las Cooperativas 2012"*, con el fin de que éste, según Mills y Davies (2012) marque el inicio de una década cooperativa (2011-2020), exhortando a todos los Estados Miembros, así como a las Naciones Unidas y a todas las demás instancias pertinentes, a promover a las cooperativas y crear mayor conciencia sobre su contribución al desarrollo económico y social de las personas, a través del fomento al empleo y la distribución equitativa de la riqueza, así como su contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), entre los que se encuentra promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

(ODM 3), como señala el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2010).

Ahora bien, ¿qué son las sociedades cooperativas? Durante el XXXI Congreso de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) celebrado en Manchester, en 1995 se aprobó la Declaración sobre identidad cooperativa (ACI, 1996, en García, 2002), en ésta se define a una cooperativa como “una asociación autónoma de personas, agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente” (ACI, 2012).

Esta definición aún es utilizada por la ACI y a partir de ésta se considera que la cooperativa presenta las siguientes características:

Es una asociación autónoma de personas. Se reconoce a las personas como eje central para el desarrollo de la cooperativa, siendo independientes del gobierno y de las empresas privadas. Incluye a una amplia gama de personas, propiciando el desarrollo y expansión de sus potencialidades, en diversos contextos económicos y sociales.

Las personas están unidas voluntariamente. Las personas pueden unirse o retirarse libremente de la cooperativa.

Los y las integrantes de las cooperativas satisfacen sus necesidades económicas, sociales y culturales. Las cooperativas son creadas por sus integrantes para beneficio individual y colectivo. Su principal objetivo es el desarrollo integral de sus socios y socias, utilizando como medio el factor económico.

La cooperativa es una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente. Las cooperativas son empresas que toman decisiones de forma democrática, de manera que se beneficien colectivamente.

Así que, desde la definición de la sociedad cooperativa se ven inmersos diferentes valores y principios, los cuales las diferencian de otro tipo de empresas. Estos valores y principios son los que se tocan en el siguiente subtema.

3.1.2 Valores y principios del movimiento cooperativo

La Declaración sobre la identidad cooperativa también incluye los valores y principios del movimiento cooperativo (ACI, 1996, en García, 2002) (ACI, 2012).

Siguiendo a Buendía (1999) la actual formulación de los principios y valores es consecuencia de sucesivas modificaciones realizadas por la Alianza Cooperativa Internacional, "pretendiendo adaptarse a los requerimientos y a las necesidades de las sociedades cooperativas" (Münker, 1990, en Buendía, 1999).

Dichos valores y principios son los siguientes:

VALORES. Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, sus miembros creen en los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

A continuación se exponen los valores, de manera más detallada, con base en lo señalado por el Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (2005).

Ayuda mutua. Es la disposición de aceptar y apoyar al grupo, esperando reciprocidad, ya que por medio de la acción conjunta y la responsabilidad mutua se puede lograr más que individualmente.

Responsabilidad. Significa adquirir compromiso para la realización de las actividades adquiridas en la cooperativa, con el propósito de contribuir a su desarrollo.

Democracia. La cooperativa es una organización social y económica de carácter democrático, en la cual sus integrantes valen no por su poder económico, sino como personas, y en este sentido, todos tienen los mismos derechos y obligaciones, pero sobre todo, el mismo derecho a participar en la toma de decisiones.

Igualdad. Todos y todas tienen el mismo valor, no importando la preferencia sexual, edad, religión, aportación, ni antigüedad como socio o socia, por tanto tienen derecho a participar, ser informados, escuchados e involucrados en la toma de decisiones.

Equidad. Se refiere principalmente a la repartición de los recursos económicos, con base en la participación y trabajo de sus integrantes.

Solidaridad. Significa brindar apoyo incondicional a sus compañeros y compañeras de su cooperativa.

Honestidad. Hace referencia a que socias y socios deben evitar fraudes, corrupción u otra práctica que dañe a la cooperativa directa e indirectamente.

Transparencia. Refiere al manejo transparente y responsable de los recursos de la cooperativa.

Responsabilidad social y preocupación por los demás. La cooperativa no sólo debe preocuparse por cubrir las necesidades de sus integrantes, es importante que también desarrolle un amplio sentido comunitario.

“Son estos valores la base de los principios cooperativos que representan la guía de comportamiento y los objetivos específicos que establecen el funcionamiento y desarrollo de las sociedades cooperativas” (Buendía, 1999: 39).

PRINCIPIOS. Los principios cooperativos son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores.

1er. Principio: Membresía abierta y voluntaria

Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas para todas aquellas personas dispuestas a utilizar sus servicios y a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía, sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa.

2do. Principio: Control democrático de los miembros

Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de las políticas y en la toma de decisiones. Todas y todos los socios son iguales, con los mismos derechos y obligaciones. Poseen una voz y un voto sin importar el monto de su aportación, con una libre y responsable elección de representantes y dirigentes.

Los socios y socias elegidos por los cooperativistas para representarlos tienen la facultad de definir políticas y tomar decisiones en pro de la colectividad, con el deber de informar a la Asamblea General sobre los avances y limitaciones de la administración.

3er. Principio: La participación económica de los miembros

Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Asimismo, los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, así como para beneficiar a las y los socios.

4to. Principio: Autonomía e independencia

Las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros, si entran en acuerdos con otras organizaciones (incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa.

5to. Principio: Educación, formación e información

Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus miembros, a sus dirigentes electos y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Además, las cooperativas informan al público en general -particularmente a jóvenes y creadores de opinión- acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo.

Cabe señalar que la difusión de los principios cooperativistas constituye un factor esencial para el éxito de la organización frente a la economía de mercado imperante.

6to. Principio: Cooperación entre cooperativas

Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

7mo. Principio: Compromiso con la comunidad

La cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad, por medio de políticas aceptadas por sus miembros.

Las cooperativas son organizaciones que existen en primera instancia para beneficiar a sus asociados y en segunda instancia están íntimamente ligadas a sus comunidades, por tanto, tienen la responsabilidad especial de promover el

desarrollo de sus comunidades, en los aspectos económico, social y cultural, así como su protección ambiental.

Cabe señalar que en México, en la actual Ley General de Sociedades Cooperativas (1994), aunado a los principios mencionados, se agrega el de **promoción de la cultura ecológica**, en el cual se proyecta al cooperativismo como un factor decisivo en el desarrollo de su comunidad, pero un desarrollo sustentable, considerando alternativas sobre la explotación de los recursos naturales.

Así, de acuerdo con la definición de las sociedades cooperativas y con los valores y principios del movimiento al que pertenecen es posible decir, siguiendo a Ulshoefer (1992, en Da Ros, Gómez, Farah y Ribón, 2004) que entre las diferentes formas de empresas asociativas, las cooperativas revisten gran importancia para las mujeres por las ventajas que presentan, pues constituyen:

- Una estrategia educativa, pues proporcionan conocimientos, refuerzan habilidades y destrezas y estimulan la responsabilidad e iniciativa.
- Una estrategia organizativa, ya que a través de la participación desarrollan la autoconfianza, ofrecen igualdad de oportunidades, mayor presencia social y poder para alcanzar cambios de status.
- Un medio para satisfacer necesidades básicas.

Además de que, “los principios y valores cooperativos, tales como la solidaridad, la igualdad, la equidad y la participación democrática, permiten que, al interior de la organización cooperativa, se puedan generar relaciones de género más equitativas” (Farah, 2006: 197). Pareciera entonces que, concordando con lo señalado con Vargas (2002, en Da Ros, Gómez, Farah y Ribón, 2004) estos valores están pensados para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres. Con base en esta idea, a continuación se desglosa un esquema en donde se ha buscado señalar la relación entre los principios y valores cooperativos con la perspectiva de género.

Esquema 5. Relación de los principios y valores cooperativos con la perspectiva de género

Principios	Valores	Relación con la perspectiva de género
Membresía abierta y voluntaria	Igualdad	Las cooperativas no son organizaciones que discriminen por razones de género, raza, clase social, posición política o religiosa
Control democrático de los miembros	Responsabilidad Democracia Igualdad	Mujeres y hombres pueden ocupar cargos en los Consejos y Comisiones de la cooperativa, además de que son escuchadas y tomadas en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones
Participación económica de los miembros	Responsabilidad Equidad Honestidad	Hombres y mujeres contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa, a su vez obtienen los mismos ingresos económicos, de acuerdo con su trabajo o sus ahorros
Autonomía e independencia	Ayuda mutua	Aunque las cooperativas establezcan vínculos con otras organizaciones, la cooperativa mantiene su autonomía, incluyendo la autonomía de los hombres y mujeres que la conforman
Educación, formación e información	Responsabilidad	Las cooperativas brindan educación y capacitación a socios y socias, con el fin de contribuir en su desarrollo personal y al desarrollo de sus cooperativas
Cooperación entre cooperativas	Ayuda mutua Solidaridad	Es posible crear redes de intercambio y apoyo intragenéricas (entre mujeres) e intergenéricas (entre hombres y mujeres) de la misma cooperativa y con otras cooperativas
Compromiso con la comunidad	Solidaridad Responsabilidad social y preocupación por los demás	Las cooperativas pueden contribuir al desarrollo comunitario, desarrollando proyectos que promuevan la equidad de género
Promoción de la cultura ecológica	Responsabilidad social y preocupación por los demás	Las cooperativas pueden emprender proyectos de desarrollo sustentable con perspectiva de género

Fuente: Elaboración propia con base en lo señalado por (ACI, 1996, en García, 2002) (ACI, 2012) y Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (2005).

3.1.3 Clases de sociedades cooperativas

Ahora bien, de acuerdo con la Ley General de Sociedades Cooperativas (1994), existen tres clases de sociedades cooperativas:

I. Cooperativas de consumidores de bienes y/o servicios. Son aquéllas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes y/o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades de producción.

De acuerdo con Eguía (1994) son varios los beneficios de este tipo de cooperativas, los cuales clasifica en tres: para las y los socios, para la cooperativa y para la comunidad. Para las y los socios trae diferentes beneficios, ya que pueden obtener mejor calidad en los productos a un precio más justo, van adquiriendo un sentido solidario y al mismo tiempo satisfacen sus necesidades. La cooperativa se beneficia en el servicio, pues puede ampliar sus operaciones de acuerdo con las necesidades de sus socios y socias, además puede contar con el consumo de clientes cautivos. Mientras que para la comunidad se convierte en una alternativa para adquirir artículos de buena calidad a precio justo, abatiendo intermediarios, además de que puede afiliarse.

II. Cooperativas de productores de bienes y/o servicios. Son aquéllas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la producción de bienes y/o servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual. Independientemente del tipo de producción a la que estén dedicadas, estas sociedades pueden almacenar, conservar, transportar y comercializar sus productos.

Eguía (1994) también señala que los beneficios que obtienen los socios y socias en estas cooperativas son de acuerdo al tiempo trabajado, a la cantidad producida y a la calidad del producto.

III. Cooperativas de ahorro y préstamo. Se entenderá como ahorro la captación de recursos a través de depósitos de ahorro de dinero de sus socios y socias; y como préstamo la colocación y entrega de los recursos captados entre sus mismos socios y socias. Únicamente las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo podrán realizar operaciones que impliquen captación y colocación de recursos, por lo que queda prohibido a las Sociedades Cooperativas de Producción y de Consumidores constituir secciones de ahorro y préstamo.

Es de importancia mencionar que las cooperativas de ahorro y préstamo son reguladas por lo establecido tanto en la Ley General de Sociedades Cooperativas

(1994) como en la Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (2009).

3.1.4 Funcionamiento y administración de las sociedades cooperativas

Con base en la Ley General de Sociedades Cooperativas (1994) la dirección, administración y vigilancia interna de las Sociedades Cooperativas, en general, estará a cargo de los órganos siguientes:

I. La Asamblea General. Es la autoridad suprema, la cual resolverá todos los negocios y problemas de importancia para la sociedad cooperativa y establecerá las reglas generales que deben normar el funcionamiento social.

II. El Consejo de Administración. Será el órgano ejecutivo de la Asamblea General y tendrá la representación de la sociedad cooperativa y la firma social. Estará integrado por lo menos, por un presidente, un secretario y un vocal, aunque tratándose de sociedades cooperativas que tengan diez o menos socios, bastará con que se designe un o una administradora. En las cooperativas de ahorro y préstamo, el Consejo de Administración estará integrado por no menos de cinco ni más de quince personas.

III. El Consejo de Vigilancia. Ejercerá la supervisión de todas las actividades de la sociedad cooperativa y tendrá el derecho de veto para el solo objeto de que el Consejo de Administración reconsidere las resoluciones vetadas. Estará integrado por un número impar de miembros no mayor de cinco con igual número de suplentes, que desempeñarán los cargos de presidente, secretario y vocales. Tratándose de sociedades cooperativas que tengan diez o menos socios, bastará con designar un comisionado de vigilancia.

IV. Las comisiones y comités que la Ley General de Sociedades Cooperativas establece (como la comisión técnica en las cooperativas de productores, si la complejidad tecnológica la amerita) y las demás que designe la Asamblea General.

V. Tratándose de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo, además de los citados órganos, dependiendo del tamaño y nivel de operación de la Cooperativa, deberán contar, cuando menos con:

a) Comité de Crédito o su equivalente. Será responsable de analizar, y en su caso, aprobar las solicitudes de crédito que presenten las y los socios a la Cooperativa, así

como las condiciones en que éstos se otorguen, de acuerdo con los manuales y las políticas que hayan sido aprobadas por el Consejo de Administración.

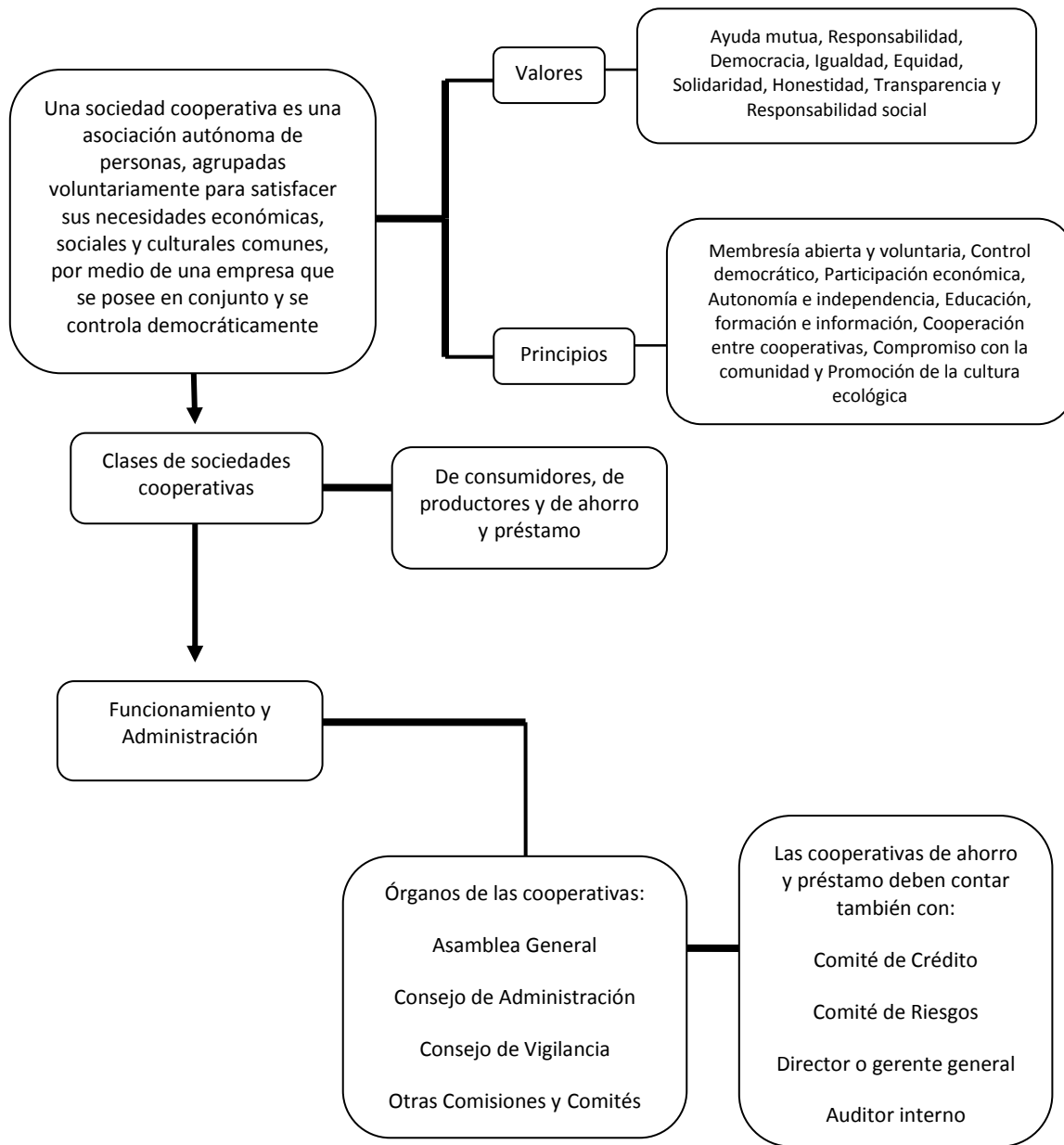
b) Comité de Riesgos. Será responsable de identificar y medir los riesgos, dar seguimiento de su impacto en la operación y controlar sus efectos sobre los excedentes y el valor del capital social de la Cooperativa.

c) Un director o gerente general, quien deberá representar a la cooperativa en los actos que determinen las bases constitutivas o el Consejo de Administración, preparar y proponer para su aprobación al Consejo de Administración los planes y presupuestos de cada ejercicio, así como presentar mensualmente a dicho Consejo los estados financieros. También debe vigilar la correcta elaboración y actualización de los libros y registros contables y sociales de la cooperativa, además de otras actividades que determina la Ley y la Cooperativa.

d) Un auditor Interno.

Hasta aquí se han retomado los aspectos generales sobre las sociedades cooperativas que se consideran relevantes para esta investigación, mismos que enseguida se muestran esquemáticamente.

Esquema 6. Aspectos generales de las Sociedades Cooperativas



Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia la Ley General de Sociedades Cooperativas (1994), la Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (2009) y lo señalado por la Confederación Nacional Cooperativa de Actividades Diversas de la República Mexicana (2012).

A continuación se despliega la segunda parte de este capítulo, en la que se hace una revisión histórica sobre la participación de las mujeres en el cooperativismo.

3.2 Las mujeres en la historia del Cooperativismo

Realizar una recopilación histórica de la participación de las mujeres en las sociedades cooperativas resulta complejo, pues al igual que la historia en general, en la historia del movimiento cooperativo son escasos los registros de su participación, aunque no cabe duda de sus aportes a dicho movimiento.

No obstante, con base en la información recabada, se considera importante conocer cómo se ha desarrollado el movimiento cooperativo, buscando resaltar la integración de las mujeres en este movimiento hasta hoy en día, tanto a nivel internacional como nacional, dejando ver al mismo tiempo, la forma en que se han generado históricamente relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

3.2.1 Nivel Internacional

Hablar sobre los antecedentes del cooperativismo es remontarse a prácticas de cooperación, las cuales se dieron desde que las personas habitaron la tierra, con el fin de satisfacer necesidades de alimentación, vivienda, vestido, necesidades afectivas, entre otras, razón por la cual mujeres y hombres han realizado algún tipo de trabajo, aunque el trabajo fue dividido siguiendo lineamientos sexuales.

“En este sentido encontramos desde antiguo instituciones que, si bien no son propiamente cooperativas en el sentido socioeconómico moderno, se asemejan a éstas y utilizan métodos y prácticas cooperativas para la consecución de sus fines” (Reventos, 1960, en García, 2002: 36).

Ahora bien, de acuerdo con García (2002), a mediados del siglo XVIII y hasta casi la mitad del siglo XIX se desarrolló la Revolución Industrial, teniendo su inicio en Gran Bretaña, extendiéndose gradualmente a otros países. Durante este período se produjo un desarrollo de la producción, a través del uso de máquinas, aunado a un crecimiento poblacional en las ciudades, debido a las migraciones, ya que según menciona Figueras (2000) al llegar la revolución industrial los talleres y las granjas dejaron paso a las fábricas, así que las personas se alejaron de su lugar habitual de trabajo.

De acuerdo con lo señalado por Gutiérrez (1984), este excedente de fuerza de trabajo permitió reducir los salarios, apoyándose en la ley de la oferta y la demanda.

De esta manera, “la revolución industrial con su organización fabril, habría de dar al mundo el nacimiento de una nueva clase social: la clase obrera” (Gutiérrez, 1984: 53), caracterizada por depender exclusivamente de su salario obtenido en el trabajo en la fábrica, con jornadas de 12 y hasta 16 horas para niños, mujeres y hombres, aunque sus salarios eran diferentes. Así pues, “en toda la etapa de la industrialización el sueldo femenino se situaba, como media, en la mitad con respecto del masculino, llegando, en algunos casos como en Francia, a alcanzar un tercio aproximadamente” (Rabbani, 2010: 92).

En Inglaterra la desigualdad salarial fue parecida y se justificaba en las siguientes razones:

a) las mujeres tienen “menos necesidades”; b) debido a su falta de formación, son pocas las profesiones que les están abiertas, con lo que el mercado de la mano de obra femenina está siempre *overstocked* –abarrotado-; c) se hallan sostenidas por un marido, por eso son poco exigentes (Sullerot, 1988: 104).

Así que,

no importaba cuáles fuesen sus circunstancias –que se tratara de solteras, casadas, cabezas de familia o único sostén de padres o hermanos dependientes-, sus salarios se fijaban como si fueran suplementos de los ingresos de otros miembros de una familia (Scott, 2005: 443).

Es preciso señalar que, de acuerdo con Barbero, Berenblum, García y Saborido (1998) la actividad más característica de las mujeres era el hilado, para lo cual utilizaban la rueca y aunque posteriormente las mujeres pudieron desempeñar tareas antes reservadas para los hombres, debido a la implementación de las máquinas, el trabajo femenino se siguió considerando inferior, por lo que siguieron percibiendo salarios inferiores, pero estos ingresos eran imprescindibles para la subsistencia de las familias, además aunque algunas mujeres intentaron resistirse a insertarse en las fábricas, como señala Sullerot (1988), continuando con su estilo de vida de amas de casa, jardineras y al cuidado de sus hijos, la falta de recursos económicos las llevó a hacerlo, pues hacia 1860 se calculaba que el salario diario en una fábrica era el doble del que podían conseguir en otros oficios.

Por otro lado, debido a que las mujeres obreras seguían siendo las principales responsables del trabajo reproductivo, dentro del ámbito privado,

desde comienzos del siglo XIX se incrementó el número de hogares en los que junto a un matrimonio y sus hijos vivía alguna persona anciana –en general, la madre de uno de los cónyuges- que se ocupaba de las tareas domésticas y del cuidado de los niños mientras la

mujer trabajaba en la fábrica (Anderson, 1977, en Barbero, Berenblum, García y Saborido, 1998: 131).

De esta forma, “al comienzo [de la industrialización], la producción y la reproducción se describían como actividades complementarias; luego se les presentó como estructuralmente irreconciliables, como fuente de problemas insolubles para mujeres que deseaban o necesitaban trabajar” (Scott, 2005: 430).

Fue así que en esta etapa, según afirma Levy (1990) fueron separados física y geográficamente el trabajo productivo del reproductivo, pues estos procesos se vieron materializados, el primero en la fábrica y el segundo en el hogar, dando lugar a una desigualdad más marcada entre hombres y mujeres, pues el trabajo doméstico se desvalorizó al no producir mercancía.

Aunado a lo anterior, según señala Gutiérrez (1984), las condiciones en que se desarrollaba la vida de los habitantes obreros y obreras de las ciudades industriales eran deplorables, con deficientes sistemas de alcantarillado y problemas de abastecimiento de alimentos, por lo que, según Michel (1983), las mujeres de los medios populares en Inglaterra y Francia se convirtieron en participantes activas y en dirigentes de motines que tenían por objetivo obtener pan, alcanzando en varias ocasiones su cometido.

De esta manera el desarrollo de la revolución industrial junto con el naciente capitalismo generaron condiciones de explotación, ya que, según señala Kuczynski (1975), si bien teóricamente las y los trabajadores eran libres de trabajar o no (a diferencia del modo de producción anterior: feudalismo), los medios de producción se encontraban en manos de los capitalistas, por lo que las y los trabajadores debían vender su fuerza de trabajo al capitalista, pues “el crecimiento de la producción y la riqueza fue a manos de una clase reducida de innovadores empresarios que supieron aprovechar la oportunidad histórica que se presentó en Inglaterra en el siglo XVIII” (Gutiérrez, 1984: 54). A esta clase social se le denominó burguesía y dentro de ésta las condiciones de las mujeres eran un tanto diferentes, pues se recluyeron en el espacio privado, haciéndose cargo del trabajo reproductivo.

De este modo se esboza ya el dispositivo ideológico mediante el cual la burguesía dirigirá el trabajo de la mujer: trabajo de apoyo al del marido, trabajo mientras espera el matrimonio...trabajo secundario en relación a su estatuto de madre, o que constituye una prolongación de la función social “natural” de la mujer (Artous, 1982: 76).

En esas condiciones, no es de sorprender que mujeres de todas las condiciones se hayan revelado: las obreras contra los bajos salarios, el desempleo, la dureza de las tareas que les atribuían, las burguesas contra la privación de todo derecho político o económico y pese a obstáculos considerables, las mujeres de todos los medios denuncian en sus prácticas o en sus discursos, su sujeción (Michel, 1983: 73-74).

Ante esta situación de precariedad en las condiciones de vida, las y “los trabajadores no tuvieron más recurso que agruparse en sindicatos para defender sus intereses laborales; en partidos políticos para tener representantes en el Estado y en cooperativas” (Pineda, 2000: 41) con el fin de combatir los problemas de pobreza, desempleo, explotación y marginación. Por lo tanto, las condiciones económicas y sociales que trajo consigo la revolución industrial sirvieron como caldo de cultivo para el desarrollo de nuevas formas de organización social, por lo que se puede decir que “la cooperación organizada es una consecuencia del régimen capitalista” (Pineda, 2000: 41).

Según Quintana (1937), coincidiendo con el inicio del siglo XIX, buscando mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, surgieron proyectos que pugnaron por un cambio social. Uno de estos se desarrolló dentro del socialismo utópico, el cual a diferencia del socialismo científico rechazaba los métodos violentos y postulaba una reforma del orden económico por medio de la asociación libre de las y los trabajadores, bajo los principios de igualdad y cooperación mutua, como único medio para crear las condiciones naturales de la vida social maleadas por el capitalismo, estas ideas serían posibles creando organizaciones autónomas y autosuficientes que cubrieran las necesidades de sus integrantes, sin búsqueda de lucro y con un gobierno democrático.

Con base en lo escrito por Ruíz e Islas (1992), Robert Owen (1771-1858), uno de los líderes del socialismo utópico, siendo dueño de New Lanark, situada en Escocia, llevó a cabo acciones como: la disminución de la jornada laboral para mujeres y hombres, limitó el trabajo de los niños y les brindó educación básica, estableció seguros contra enfermedades, construyó habitaciones para los obreros, así como un almacén para exponer productos baratos y de buena calidad, promovió el intercambio interno con lo que evitaba el uso de dinero, eliminando a los intermediarios y abaratando los costos de los artículos de consumo. Con base en esta experiencia escribió algunos ensayos, en los que buscó difundir sus ideas, uno de ellos se titula “Una nueva vista de la Sociedad” publicado entre 1813 y 1816.

A partir de esto, propuso también la creación de “villas de cooperación” o “comunidades” que consistían en agrupaciones donde las y los ciudadanos estarían libres de la competencia, obtendrían autoabastecimiento y educación para combatir la desigualdad económica que se padecía en esa época. “Estas comunidades eran por lo tanto, una suerte de cooperativas integrales en que las actividades se realizarían colectivamente” (Mladenatz, 1944: 29).

Owen buscó también difundir sus ideas en Norteamérica, tal como lo señala Preuss (1981), y en 1925 fundó New Harmony, la primera comuna agrícola moderna, no obstante este intento fracasó, pero al regresar a Inglaterra se encontró con que sindicatos obreros proponían la creación de villas de cooperación.

Es de relevancia mencionar que “Owen, en Inglaterra, ayudó mucho a las obreras a conquistar su dignidad y a sus talleres llegaron trabajadoras de Francia, Bélgica, de Alemania, que regresaron a sus países como ardientes propagandistas” (Sullerot, 1988: 89). Una de estas mujeres fue Désirée Gay, quien fundó en Bélgica algunas asociaciones obreras, no obstante, en éstas los hombres seguían recibiendo el doble del salario de las mujeres.

Por su parte, en Francia, François Marie Charles Fourier (1772-1837) se convirtió en el principal promotor del vivir cooperativo. Siguiendo a Eguía (1994), Fourier elaboró la teoría de los “falansterios” como unidades de producción, consumo y colonia autosuficiente, en donde se podía ingresar libremente y cada persona trabajaba en el puesto que mejor podía desempeñar. Estas ideas coinciden con parte del funcionamiento de una cooperativa actual, siguiendo el principio de libre adhesión.

Es importante señalar que, si bien, personalmente Fourier se vio limitado en llevar a la práctica sus ideas, éstas trascendieron y “las experiencias de falansterios se extendieron por Europa y Estados Unidos. Aunque estos experimentos tuvieron una existencia limitada” (García, 2002: 42).

Cabe señalar, de acuerdo con Quintana (1937) que, Fourier criticó la posición social de las mujeres, siendo el primero en reconocer que en cualquier sociedad el grado de emancipación general se mide por el que en ella beneficie a las mujeres. De esta manera, según señala Sullerot (1988), anhelaba para las mujeres la libertad de opción en su profesión y una remuneración equivalente por el mismo trabajo al de los hombres. A partir de estas ideas, algunas mujeres se hicieron sus discípulas, quienes,

supieron, por primera vez en la historia del trabajo femenino, analizar la sociedad en la cual vivían, reconocer el papel preponderante que en ella desempeñaba el trabajo en tanto que valor, garantía de independencia, de dignidad, de forma de pertenecer al mundo y de rechazar los consejos y las quejas de todos los que apremiaban a luchar para conquistar “la libertad de quedarse en el hogar”. Las mujeres fourieristas fueron las únicas –cuando menos en Francia– en saber discernir y salvar las trampas y elaborar y plantear una primera Carta de la condición femenina (Sullerot, 1988: 90).

Además, siguiendo con Sullerot (1988), las mujeres partidarias de Fourier publicaron algunos diarios, como “La Tribune des Femmes” y “La Voix des Femmes”, en los cuales, según menciona Michel (1983) proponían acciones para mejorar la organización de los talleres nacionales, creados para dar trabajo a desempleadas, la creación de guarderías en los talleres, la organización de la enseñanza profesional para las obreras, pero sobre todo exigían el derecho al voto y a poder ser elegidas y aunque también fundaron sindicatos, posteriormente la Asamblea Nacional les prohibió ser miembros o participar en reuniones de este tipo de organizaciones.

Fueron los autores mencionados (Robert Owen y Charles Fourier) y otros más de la época (Philippe Buchez, Luis Blanc, Guillermo King, Michael Derrion) quienes se caracterizaron por la puesta en marcha de experiencias, o experimentos sociales como a veces se les ha llamado, buscando promover modos de organización productiva, empresarial y social distintos y contrapuestos a las formas típicas del sistema capitalista, mismos que sirvieron de base para el inicio del cooperativismo moderno.

Fue entonces, como mencionan Ruíz e Islas (1992), que en el contexto de la Revolución Industrial, en Manchester, Inglaterra, donde la actividad principal de sus habitantes era el tejido de franela, dadas las condiciones de marginación en las que se encontraban los trabajadores, iniciaron una huelga que terminó en fracaso. Ante esta coyuntura los habitantes de la comunidad de Rochdale decidieron unir sus recursos y organizarse para formar una cooperativa, principalmente de consumo, además buscó satisfacer necesidades de trabajo y vivienda. Esta cooperativa se denominó “Rochdale Society of Equitable Pioneers”, la cual formalmente inició sus labores en octubre de 1844, a partir de la firma de sus estatutos, misma que representa el inicio del cooperativismo moderno, pues la diferencia sustancial con el resto de las iniciativas fue la formulación escrita de sus propósitos y la declaración de sus principios, de la siguiente manera:

El objeto de esta asociación es organizarse de manera tal que promueva las ventajas pecuniarias y la mejora de la condición doméstica y social de sus miembros, a cuyo fin, por acciones de una Libra, se reúna un capital que baste para realizar los siguientes planes:

PRIMERO. Establecer un almacén para la venta de comestibles, vestido, calzado y otras cosas de uso doméstico.

SEGUNDO. Compra o alquiler de cierto número de casas en que puedan vivir los miembros de la asociación que quieran ayudarse mutuamente en la empresa de mejorar su condición doméstica y social.

TERCERO. Establecimiento de manufacturas, con objeto de producir los géneros que la asociación determine y dar trabajo a los asociados que estén parados y cuyos salarios no alcancen a cubrir sus necesidades.

CUARTO. Arrendamiento o compra de terreno para que trabajen en él los socios que carezcan de ocupación, o a quienes la baja de los salarios no permita continuar más tiempo en sus talleres.

Y en sus estatutos codificaron los siguientes principios y métodos esenciales del cooperativismo:

1. Control democrático: una persona, un voto.
2. Libre adhesión y puerta abierta.
3. Interés limitado al capital.
4. Retorno de los excedentes en proporción a las compras.
5. Ventas al contado.
6. Venta de productos de calidad.
7. Educación de los socios.
8. Neutralidad política y religiosa

(Garrido, 1870, en García, 2002: 47).

Cabe señalar que los principios antes enunciados han servido de base al movimiento cooperativo internacional.

Warbasse (en Preuss, 1981) sostiene que el éxito de los pioneros de Rochdale también se sustenta en que fue precedido por muchos ensayos de abrir tiendas de consumidores en Inglaterra, pero éstos aprendieron del fracaso de tales ensayos; de manera que 25 años después, según señala García (2002), la cooperativa contaba con cerca de 6000 socios y la primitiva tienda se había convertido en un edificio central con oficinas, tiendas, almacenes, una biblioteca y un salón para asambleas; y 100 años después, como señala García, Via y Xirinacs (2006), se convirtió en la primera empresa de la ciudad, manteniéndose abierta hasta 1961, llegando a tener hasta 40,000 socios.

Vale la pena decir que, de acuerdo con Ruíz e Islas (1992), las mujeres participaron en el éxito de la cooperativa de Rochdale, sin embargo no se describe cómo fue el desarrollo de su participación.

Consecutivamente, siguiendo con García (2002), la generalización del nuevo orden político y social de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, y su posterior expansión, en mayor o menor medida, por el resto de Europa y Norteamérica, trajo como consecuencia la implantación de unas parecidas condiciones de vida y de trabajo. Todo ello constituyó un caldo de cultivo propicio también para la expansión y difusión del cooperativismo.

No obstante, la expansión del cooperativismo no se produjo a partir de un mismo origen, ni siguiendo una única dirección, ya que no todo el asociacionismo cooperativo fue consecuencia directa del éxito de Rochdale, pues como se señaló anteriormente, ya se habían desarrollado experiencias o experimentos sociales, aunados a la influencia de la iglesia, con su doctrina social y a las migraciones, los cuales fueron facilitadores en este proceso de expansión, pues

casi al mismo tiempo en que se abría la tienda de consumidores en Rochdale, otros dos países europeos, Francia y Alemania, fueron testigos de la fundación de movimientos cooperativos que surgieron de la producción industrial y de las necesidades de crédito (Preuss, 1981: 41).

Por ejemplo, “en 1831, Philippe Buchez, en París, estableció la primera cooperativa urbana de productores de carpintería, y a partir de entonces, intentos similares no faltaron” (Preuss, 1981: 41).

Años más tarde, en Alemania nacen las cooperativas de crédito a mediados del siglo XIX,

en respuesta a los efectos de las guerras napoleónicas que llevaron a la miseria a los pueblos europeos. Victor Aime Huber (1800-1869) fue el primero en explicar... las ventajas y la necesidad moral del cooperativismo, insistiendo en el valor educativo de esas entidades a las que denominó “Uniones de Crédito” (Eguía, 1994: 237).

Fue entonces que Schultze y Raiffesen se inspiraron en estas ideas para promover este tipo de cooperativas y para finales del siglo XIX en Alemania, Hernan Schultze Delitzch (1808-1883), según Eguía (1994), fue fundador en 1850 de una pequeña entidad de crédito que se convirtió en el inicio del movimiento cooperativo de los bancos populares y en 1867, en Prusia promovió el cooperativismo a través del primer proyecto de legislación cooperativa

Por su parte, Friedrich Wilhem Raiffeisen (1818-1888) fundó la primera cooperativa de crédito entre 1852-1854, llamada Sociedad Benevolente de Heddesdorf o Caja de Crédito Mutuo, ya que los bancos existentes no otorgaban créditos a los campesinos. Este hecho se difundió por todo el mundo, dando origen a las Cajas Raiffeisen, convirtiéndose en gran impulsor de la cooperación rural.

En una breve comparación de los sistemas iniciales del crédito cooperativo puede afirmarse que Schultze lo pensaba para medios urbanos y Raiffesen para los rurales; a aquél se le ha calificado de economicista y a éste de místico y humanista y que doctrinariamente ninguno de los dos pensaba en reformar el sistema imperante sino solamente mejorar la condición de los seguidores. En esto difiere el origen crediticio respecto al cooperativismo de consumo y producción (Eguía, 1994: 240-241).

Con base en lo anterior, se reconoce a Inglaterra como la cuna de las cooperativas de consumo, en sus aspectos teóricos y en su realización exitosa, del mismo modo se acredita a Francia el origen del cooperativismo de producción y por otro lado, se reconoce que las cooperativas de crédito surgieron en Alemania. De esta manera, “las primeras cooperativas intentaban suprimir a los intermediarios en la adquisición de materias primas y artículos de consumo, defender la propiedad sobre los instrumentos de trabajo de los artesanos y pequeños empresarios y obtener créditos en condiciones no usurarias” (Solórzano, 1978: 27).

Ahora pues, el cooperativismo poco a poco comenzó a extenderse, por diferentes razones, como las ya señaladas. Por ejemplo, de acuerdo con García (2002), en Inglaterra en 1849, se crearon las primeras cooperativas de trabajo, inspiradas en los talleres fundados por Buchez en Francia. En Italia también se crearon cooperativas de trabajo, a partir de los llamados *bracianti*, formas primitivas de asociación espontánea de jornaleros o braceros, mismos que se transformaron en cooperativas de trabajo, dedicadas a tareas agrícolas en los períodos de siembra o cosecha, y a la construcción de carreteras, ferrocarriles, obras hidráulicas, en los períodos de falta de trabajo.

Pero, de acuerdo con García, Via y Xirinacs (2006), las cooperativas que más rápidamente se extendieron fueron las de consumo, como respuesta a la necesidad de bajar los precios de los productos de primera necesidad, y las de crédito, con el objetivo de proteger a los obreros en caso de paro y enfermedad, estas últimas, de acuerdo con Eguía (1994), se expandieron de manera considerable hasta llegar a países como Canadá, creando las Cajas Populares Desjardins, mismas que en 1920 contaban 102, teniendo gran influencia en Estados Unidos. Años después, estas cooperativas se integraron en la organización conocida con el nombre de CUNA,

(Credit Union National Association/Asociación Nacional de Uniones de Crédito) la cual ayudó al incremento de este tipo de cooperativas en varios países de Latinoamérica.

Ahora bien, en 1883 en Gran Bretaña, de acuerdo con lo señalado por Digby (1965) dentro del *Cooperative News* (una compañía periodística cooperativa) se fundó una organización a la que se le dio el nombre de “Corporación Cooperativa Femenina”, quedando bajo la dirección de Margaret Llewellyn Davies. Esta organización sirvió como fuente educativa en materia cooperativa, en asuntos públicos y deberes cívicos, lo que dio pie a la realización de campañas para lograr que las mujeres estuvieran representadas en el gobierno local y en la administración cooperativa, con el fin de obtener el salario mínimo para las mujeres empleadas en las sociedades cooperativas y para lograr mejores servicios sociales para mujeres y niños. Este suceso reflejó la lucha de diversos movimientos de mujeres que buscaban insertarse en la vida política y obtener una mejor calidad de vida. Además sirve como ejemplo de la inclusión de las mujeres en sociedades cooperativas de esa época, ya sea como socias o empleadas.

Por otra parte, en 1909 en Israel, de acuerdo con Ruíz e Islas (1992), se forma el primer kibut, basado en una sociedad igualitaria, fincada en el trabajo y la propiedad colectiva, tanto de los medios de producción como de la administración, la educación, los servicios, la cultura y la recreación, siendo una especie de cooperativa integral, donde hombres y mujeres tenían los mismos derechos y deberes.

Cabe destacar que aunque el cooperativismo nació entre las y los trabajadores, quienes eran muy afectados por la situación económica y social,

el éxito de Rochdale estimulará muy pronto a otros grupos sociales, particularmente a las clases medias urbanas y a los agricultores, a crear asociaciones cooperativas como un medio eficaz para superar los obstáculos impuestos por el capitalismo que no permitían satisfacer determinadas necesidades de consumo (García, 2002: 49).

Después de que diversas cooperativas se constituyeron a nivel mundial,

el proceso de internacionalización del Cooperativismo Rochdaliano encontró una primera vía en la Primera Internacional (Sociedad Internacional de Trabajadores) donde, en su Primer Congreso celebrado en Ginebra en 1866, se llama a sindicatos y a cooperativas a formar parte de ella. Con ello socialismo, sindicalismo y cooperativismo se difundieron de manera unificada (García, 2002: 53).

Por otra parte, según señala García (2002), la formación de las primeras Uniones y Federaciones de Cooperativas propició el contacto e intercambio de experiencias entre cooperativistas, y al constatar que algunos problemas eran similares en varios países, vieron la necesidad de reunirse a debatir dichos puntos, hasta que llegaron a la conclusión de constituir una Internacional Cooperativista, con el fin de coordinar las actividades de los movimientos nacionales, velar por los principios cooperativos y establecer vínculos de solidaridad entre los cooperativistas de todo el mundo.

Fue entonces que, por iniciativa de los movimientos de Inglaterra (socialistas cristianos) y de Francia (Escuela de Nimes, fundada por Charles Gide), se celebró en Londres, en 1895, un congreso al que además asisten cooperativistas alemanes e italianos, en el cual se tomó el acuerdo de constituir la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), órgano máximo de integración del movimiento cooperativo, admitiendo todas las formas de cooperación, tanto de consumo, producción, agrícolas y de crédito, independientemente de su posición ideológica. Para cumplir con sus tareas, se eligió un Comité, compuesto por representantes de Inglaterra, Francia, Bélgica, Italia, Alemania y Estados Unidos y su sede se fijó en Londres.

Hoy en día, la ACI tiene su sede central en Ginebra y oficinas regionales en África, Asia, América y Europa, siendo una organización internacional no gubernamental, independiente, que goza de estatuto consultivo ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, sirviendo como representante de las organizaciones cooperativas.

Las prioridades de la ACI se centran en la promoción y defensa de la identidad cooperativa, así como asegurar que la empresa cooperativa sea capaz de competir en el mercado; por lo tanto sus principales actividades son:

- Promover la toma de conciencia de las cooperativas.
- Asegurar que exista el entorno adecuado de políticas que permite a las cooperativas crecer y prosperar.
- Proporcionar asistencia técnica a las cooperativas a través de su programa de desarrollo.

Según cifras de la ACI (dadas a conocer en octubre de 2011 por Pauline Green, su actual presidenta, con ocasión del lanzamiento por parte de la ONU del "Año Internacional de las Cooperativas, 2012") la Alianza cuenta con 267 organizaciones afiliadas de 96 países que participan activamente en todos los sectores de la

economía. En conjunto, estas cooperativas representan a casi mil millones de personas en todo el mundo, es decir, uno de cada siete seres humanos.

A nivel mundial, según reporta el Consejo Mundial de Cooperativas de Ahorro y Crédito (WOCCU, por sus siglas en inglés) (en *El Economista*, 20/04/2012) las cooperativas financieras representan cerca del 26% del movimiento total de recursos del sector cooperativo, ya que según cifras del año 2010, 52,945 cooperativistas generaron ahorros por 1.229 billones de dólares, mientras que los préstamos alcanzaron 960,000 millones, con activos por 1.460 billones.

Por su parte, en América Latina (según Raúl Benítez, representante regional de la FAO) existen 22 mil cooperativas que involucran a cerca de 20 millones de personas (ACI-Américas, Julio 2012).

De esta manera, a través de estas cifras se evidencia el crecimiento y fuerza que ha adquirido el movimiento cooperativo a nivel mundial, pues

puede comprobarse que existen cooperativas en todos los países del mundo, independientemente del régimen político dominante o de la religión mayoritaria. Así, existen cooperativas en Cuba y Corea del Norte, países que aún se declaran socialistas, y existen también cooperativas en Estados Unidos, Japón, Alemania o Reino Unido, algunas de las potencias capitalistas por excelencia. Encontramos igualmente cooperativas en China, de religión mayoritaria budista, en Israel de religión judía y en Irak, de religión Islámica... De igual manera, puede observarse que existen cooperativas en prácticamente todas las actividades productivas y de prestación de servicios, lo que denota que se trata de un movimiento social extraordinariamente versátil y con una enorme capacidad de adaptación a las más diversas condiciones políticas, económicas, sociales, culturales y religiosas (Rojas, 2012: 79).

Además puede afirmarse, retomando a López (2009), que la cooperativa es una organización social muy flexible e incluyente, al propiciar autoempleo con adultos mayores, personas con discapacidad, mujeres y otros grupos, en contraste con la globalización que genera desempleo y pobreza.

Así que, lo enunciado por Rojas (2012) concuerda con lo manifestado por García (1945), al decir que la cooperativa es neutra, pero no neutral; es neutra porque se ha implementado en países con distintos grados de desarrollo, pero no es neutral, ya que “su naturaleza política dependerá del sistema a que se acople y de los fines sociales que deba desempeñar” (García, 1945: 11).

Por lo tanto, como menciona Huaylupo (2004), el cooperativismo es un producto social, donde cada sociedad lo ha moldeado de acuerdo con sus características y

peculiaridades, es probable que por esto el funcionamiento, articulación y efectividad social de la organización cooperativa varía, según los ambientes donde se desarrolla, a pesar de la relativa igualdad formal como está estructurado, reflejada en sus principios y valores, pero “más que un fin en sí mismo, el cooperativismo se ha convertido en un medio, en una forma de organización que puede y debe ser adaptada a las necesidades y circunstancias de cada país” (Solórzano, 1978: 34), que finalmente contribuye al desarrollo económico y social de las personas.

Es por su contribución al desarrollo económico y social que diversos organismos internacionales, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han volteado su mirada a las cooperativas, considerándolas como “modelos que hacen posible la viabilidad económica con responsabilidad social” (ACI-Américas, 2011), “contribuyendo a generar empleos, a impulsar las economías nacionales, a reducir la pobreza y a mejorar la seguridad alimentaria” (ACI-Américas, Noviembre 2012), por lo cual “deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios” (OIT, 2002).

Además cabe mencionar que para la Organización de las Naciones Unidas (2008) promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es uno de los ocho objetivos de desarrollo del milenio, convirtiéndose en una condición para el logro de los demás objetivos. Por esta razón, dicho organismo creó una entidad enfocada a alcanzar este objetivo, llamada ONU-Mujeres, la cual pone en marcha programas enfocados a las mujeres, un ejemplo de ello es la “Estrategia de Igualdad de Género 2008-2011”, como parte del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

A propósito, es necesario destacar que la ACI cuenta con un Comité de Género (CEG), cuya labor es promover la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones cooperativas, apoyándose en las estructuras de la ACI a nivel regional y sectorial, por lo que cada oficina regional cuenta con un Comité de Género. Además, el CEG participa en la conformación de las prioridades de la Alianza, en las áreas particularmente importantes para la igualdad de género, pues como se expresó en el mensaje del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2006:

Una relación de equidad de responsabilidades entre mujeres y hombres, es una manera de poner en práctica nuestros valores y principios y mantenerlos vivos, pero además, es un elemento esencial para la promoción de la excelencia cooperativa en todos los campos del quehacer social y económico (ACI-Américas, 2006).

Cabe señalar que en esta frase se engloba la esencia de la Estrategia para la Promoción de la Equidad de Género, esbozada a nivel mundial desde el año 1995, por la Alianza Cooperativa Internacional, año en el que también se llevó a cabo la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, teniendo lugar en Beijing.

En el marco de las acciones realizadas por las oficinas de la ACI-Américas en materia de género, en una investigación realizada por el Centro de Estudios Nueva Perspectiva (2010), con organizaciones cooperativas pertenecientes a la ACI Américas, se detectaron los siguientes aspectos: Las organizaciones cuentan entre sus asociados con una presencia femenina de un 54% aproximadamente; para el Consejo de Administración la presencia femenina alcanza un 16%, en el Comité de Vigilancia un 23% y 38% al tratarse del Comité de Educación. La “Capacitación en la temática” y la “Concientización”, con 22% cada uno, son considerados como cambios necesarios para alcanzar una participación activa de las mujeres dentro de la dirección de las cooperativas. Cabe aclarar que dicho estudio se llevó a cabo en una muestra de 23 organizaciones miembros, de un total de 78.

Estos son los datos históricos que se han retomado a nivel internacional, dando paso al desglose de los sucesos históricos a nivel nacional.

3.2.2 Nivel Nacional

Al igual que a nivel internacional, en México existieron formas primitivas de cooperación o ensayos precooperativos, los cuales se basaron en la ayuda mutua y la igualdad de derechos y obligaciones.

Posterior a dichos ensayos precooperativos “antes que una realización práctica concreta, el cooperativismo fue una idea novedosa venida de Europa, ya sea a través de libros, revistas y noticias... o traída directamente por los inmigrantes extranjeros” (Martínez y Rojas, 2003: 202). La mayor parte de esta literatura procedía de Francia, esta circunstancia, en parte explica el hecho de que hasta los años 80's del siglo pasado, el cooperativismo mexicano fuera fundamentalmente de producción y no de consumo.

La difusión inicial de las ideas cooperativistas fue realizada principalmente por dos grupos de anarquistas, según señala Solórzano (1978). El primero, representado por Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio (miembros del Grupo de Estudiantes Socialistas, fundado por Rhodakanaty), el cual organizó sociedades de socorros mutuos y colonias agrícolas de tendencia colectivista. Mientras tanto, el segundo grupo, en el que destacan Ricardo Velatti y Julio López Chávez, se dedicó a formar cooperativas urbanas, organizaciones anarcosindicalistas y colonias agrarias.

Influenciados por estas ideas, de acuerdo con Rojas (2003), algunos obreros de la industria formaron el Círculo Obrero de México, mismo que en 1873, en la Ciudad de México, organizó el Primer Taller Cooperativo, del cual surgió la primera cooperativa de producción en el ramo de sastrería.

El ejemplo de esta primera sociedad cooperativa, según lo que señalan Martínez y Rojas (2003), motivó la transformación de algunas sociedades mutualistas en cooperativas, como la “Compañía Cooperativa de Obreros de México” y la “Fraternal de Sombrereros”.

Para 1876, en

la colonia Obrera de Buenavista, se fundó la primera cooperativa de consumo con el fin de aminorar la miseria y abusos que se presentaban por la falta de trabajo y el aumento de los precios en los productos de primera necesidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1986: 7).

Desafortunadamente, de acuerdo con lo que señala Rojas (2003), estas primeras cooperativas desaparecieron a los pocos años de su creación. No obstante, intelectuales de esa época continuaron con la difusión del cooperativismo.

Fue entonces que en 1889, con base en lo escrito por Martínez y Rojas (2003), tiene origen el Código de Comercio, en el que se incluyó, por primera vez, un capítulo relativo a las sociedades cooperativas, reconociéndolas como organizaciones democráticas de trabajadores, pero “con un criterio netamente mercantil, apartado de los principios en que se fundaba el movimiento cooperativo en otras partes del mundo” (Solórzano, 1978: 58). Además de que, la dictadura de Díaz se opuso de manera radical a este tipo de organizaciones.

Para 1927, Calles publicó la primera Ley General de Sociedades Cooperativas, la cual, de acuerdo con Martínez y Rojas (2003), tuvo el inconveniente de no establecer una clara distinción entre las sociedades mercantiles y las organizaciones sin fines de lucro, constituyéndose en una especie de híbrido, que muy poco contribuyó a distinguir la sociedad cooperativa de otras formas de organización social para la producción, además que, de acuerdo con Solórzano (1978), se refería principalmente a las cooperativas agrícolas, autorizándoles el desarrollo de actividades de crédito, producción, trabajo, seguros, construcción, transportes, venta y compra en común. Aunado a lo anterior, siguiendo con Solórzano (1978), esta ley no derogó las disposiciones que sobre cooperativas contenía el Código de Comercio de 1889, lo que dio lugar a confusiones y a que existieran paralelamente dos movimientos cooperativos: uno basado en el Código de Comercio, fundamentalmente en el ámbito urbano y otro apegado a la nueva ley.

Para 1929 el presidente Portes Gil, celebró en Tampico, el Primer Congreso de Sociedades Cooperativas de la República Mexicana, a instancias de la cooperativa Gremio Unido de Alijadores. Los acuerdos principales de dicho Congreso fueron:

- a) Creación de un Departamento de Fomento Cooperativo y de un Consejo Técnico de Cooperativas, para darle forma al movimiento cooperativo nacional; b) Reforma a la Ley General de Cooperativas de 1927, o bien su derogación, para crear una nueva en consonancia con las necesidades reales de las cooperativas, y c) Creación de un Banco Cooperativo refaccionario, con objeto de impulsar económicamente a las sociedades cooperativas existentes y crear otras nuevas (Martínez y Rojas, 2003: 204).

Cabe señalar, siguiendo a Martínez y Rojas (2003), que con excepción del Banco Cooperativo, las otras demandas fueron logradas, pues al interior de la Secretaría de Economía Nacional se creó el Departamento de Fomento Cooperativo, mientras que

al interior de la Secretaría de Educación se creó la Dirección Nacional de Cooperativismo y en 1933 la Confederación Nacional Cooperativa logró la promulgación de una nueva Ley General de Sociedades Cooperativas, misma que se apegaba más a los intereses y misión histórica del cooperativismo. Fue hasta 1944 que se logró la conformación de un Banco de Fomento Cooperativo.

Durante el período presidencial del General Lázaro Cárdenas (1934 a 1940), según Martínez y Rojas (2003), el fomento del cooperativismo formaba parte de la estrategia política de su gobierno, por lo que en su plan sexenal, estableció la preponderancia del sistema cooperativista, organizando socialmente a los trabajadores del campo y de la ciudad, como productores y consumidores, con el fin de transformar el régimen económico y distribuir la riqueza entre los que directamente la producían. Esto explica que durante el sexenio de Cárdenas se autorizara el registro de cerca de mil cooperativas, en las que se incorporaron 131 739 socios, siendo uno de los períodos con mayor auge del movimiento cooperativo.

Para mayo de 1935 se realizó en la Ciudad de México el Segundo Congreso Nacional Cooperativo que aportó conclusiones para dar origen a una nueva Ley General de Sociedades Cooperativas, publicada en 1938, misma que, de acuerdo con Martínez y Rojas (2003), legitimó el intervencionismo estatal en la vida interna de las cooperativas, quedando el movimiento cooperativo subordinado a los intereses del Estado, pues en esta etapa “el Estado asume el papel de creador de empresas cooperativas de producción, en vez de promover el movimiento cooperativo surgido espontáneamente de las capas populares” (Solórzano, 1978: 63).

Por otro lado, “el antecedente más significativo de las cooperativas de ahorro y préstamo mexicanas es sin duda, la fundación de las cajas populares que fueron organizaciones creadas con la intención de apoyar a los sectores económicamente desprotegidos” (Lara, 2008: 83), así que en 1951, de acuerdo con Lara (2011), se fundó en México la primera Caja Popular, misma que tenía entre sus objetivos principales el ahorro y préstamo, se le denominó “Caja Popular León XIII”. La idea de conformarla surgió después de que Carlos Talavera y Manuel Velázquez (sacerdotes católicos) en su estancia en Canadá observaron el desarrollo de las *caisses populaires* del Movimiento Desjardins, las cuales tenían cierto contenido religioso.

No obstante, la primera Caja Popular y otras que se crearon “fueron fundadas pretendiendo ser cooperativas, figura no contemplada en la legislación de aquella época, por lo que les fue imposible obtener una personalidad jurídica” (Lara, 2008: 84) y aunque en 1968, la Confederación Mexicana de Cajas Populares (CMCP)

elaboró un borrador de la posible ley para cajas populares, el documento no trascendió. Cabe aclarar que dicha Confederación fue creada en 1964, como organismo de integración cooperativa de carácter independiente, aunque también sin amparo jurídico. Así que “durante muchos años [las cajas populares] actuaron sin una ley que las rigiera, ciñendo su actuación a normas creadas por quienes las presidían, tales como estatutos, reglamentos y políticas internas” (Lara, 2008: 84).

De acuerdo con Rojas (2003), durante los períodos presidenciales de José López Portillo (1976-1982) y de Miguel de la Madrid (1982-1988), la presencia del cooperativismo en la vida económica nacional se mantuvo, principalmente en el primero de los dos sexenios presidenciales, lo cual en parte obedeció a la adopción de diferentes medidas de política pública, entre las que destacan: la instalación de la Comisión Intersecretarial de Fomento Cooperativo, creada por acuerdo presidencial el 3 de mayo de 1978, el impulso del llamado Plan Nacional de Fomento Cooperativo y en 1982 la expedición del Reglamento de Cooperativas Escolares, lo cual se reflejó en un lento, pero sostenido crecimiento del cooperativismo mexicano.

El crecimiento del cooperativismo no fue de la misma manera durante el sexenio de Miguel de la Madrid, ya que, de acuerdo a lo afirmado por Martínez y Rojas (2003), el cambio de paradigma de la política estatal, al pasar del intervencionismo estatal al adelgazamiento del Estado y a la liberalización de la economía, provocó una serie de cambios en la sociedad mexicana, ante cuyos efectos el cooperativismo no fue inmune, cobrando sus formas más agresivas según Rojas (2012) durante el mandato de Carlos Salinas de Gortari, produciéndose el desmantelamiento de las instituciones públicas que fomentaban la actividad productiva de las empresas sociales y cooperativas, como la Dirección General de Fomento Cooperativo, adscrita hasta ese momento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la liquidación en diciembre de 1994 del Banco Nacional de Fomento Cooperativo, creado en 1944, según Fernández (2004), mismo que representaba la principal fuente de financiamiento y crédito de las cooperativas del país.

En este contexto, en 1994 se promulgó una nueva Ley General de Sociedades Cooperativas, con una visión diferente, liberando al movimiento cooperativo de la tutela del Estado, pero poniéndolo a competir en el mercado abierto. Sin embargo, siguiendo con Martínez y Rojas (2003), con la nueva ley hubo algunos aspectos negativos que se buscó disolver, tales como: excesivo burocratismo en los organismos públicos de control y supervisión de las sociedades cooperativas, ya que, por ejemplo, el registro podía tardar de 6 meses hasta 6 años, así como la

simulación en la creación de organismos cooperativos de primer, segundo y tercer nivel.

Años antes de la promulgación de la nueva Ley General de Sociedades Cooperativas, en 1991, según Paz (2012) en la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito (1985) en el capítulo II Bis se contemplaron a las Sociedades de Ahorro y Préstamo (SAP), por lo cual las Cajas de ahorro existentes debían solicitar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la autorización para constituirse y operar como SAPs, quedando bajo la inspección y vigilancia de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, pero en la ley de 1994, según Lara (2008), se reconoce por primera vez a las cooperativas de consumo con actividad de ahorro y préstamo, omitiendo regular aspectos de control financiero, supervisión y sanción. En consecuencia, continuando con Lara (2011), se desencadenaron una serie de quiebras y fraudes por parte de cooperativas administradas por individuos que utilizando el prestigio de las cajas populares, lucraron en beneficio de unos cuantos. De esta forma se creó una situación de arbitraje regulatorio entre las SAPs y las Sociedades Cooperativas de Consumo con actividad de Ahorro y Préstamo, ya que ambas realizaban la misma actividad de ahorro y préstamo, pero las primeras eran más controladas que las segundas.

Fue en 2001, en la reforma a la Ley General de Sociedades Cooperativas, que se incluyó la denominación de Sociedad Cooperativa de Ahorro y Préstamo (SCAP), por lo tanto, las SAPs que mencionaba la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito (1985), según señala Lara (2008), se transformaron en cooperativas de ahorro y préstamo o en Sociedades Financieras Populares (SOFIPO). Además, como respuesta a múltiples fraudes se publicó también en ese año la Ley de Ahorro y Crédito Popular (2001).

Finalmente, en cuanto a las SCAPs, en 2009 se publicó la Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo, la cual junto con la Ley General de Sociedades Cooperativas (1994) y demás disposiciones que señalan dichas leyes rigen a este tipo de cooperativas. De esta forma se puede observar que las SCAPs han transitado por ordenamientos jurídicos más complejos que las cooperativas de consumo y producción.

A partir de los acontecimientos señalados y de acuerdo con Rojas (2012) del período de 1938 a 1994 se puede observar una posición de reconocimiento implícito de la naturaleza social de las cooperativas y del compromiso del Estado para su promoción, mientras que a partir de la promulgación de la ley de 1994 se puede

apreciar una visión mercantilista de las cooperativas y el abandono del Estado en su responsabilidad de promoción y apoyo, aunque en el Distrito Federal, a través de la Ley de Fomento Cooperativo (2006) se establecen, regulan y coordinan políticas, programas y acciones de fomento cooperativo, asumiendo el Estado dichas tareas.

Cabe mencionar que en el contexto actual del cooperativismo mexicano se encuentra la publicación de la Ley de Economía social y solidaria (2012), así como la revisión de una propuesta de Ley General de Sociedades Cooperativa.

Ahora pues, a partir de 1995 no se tienen datos estadísticos oficiales acerca del número de cooperativas en el país (*ver anexo 1 para una exposición más detallada de las estadísticas sobre cooperativas por período sexenal*) pues esta actividad, como lo marca la actual Ley General de Sociedades Cooperativas (1994), está a cargo de la Secretaría de Desarrollo Social, pero tal precepto no ha dado los resultados esperados, por diferentes motivos, uno de ellos es que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976) no se le confiere a dicha Secretaría el cumplimiento de esta actividad. De esta manera,

la cifra real se perdió, por la falta de un buen marco legislativo adecuado, no tenemos un instituto, un centro donde se haga el registro formal de todas las cooperativas que hay en el país, hay algunas áreas, como en la Secretaría de Economía, en la de Desarrollo Social hay otro (registro), en la del Trabajo o en la de Agricultura, pero está muy dispersa la información (Imperial en Chávez, 2011).

Aunque, de acuerdo con la Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (2009) (LRASCAP), en su artículo 7 se menciona que el Fondo de protección, a través del Comité Auxiliar llevará a cabo un registro de las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo.

No obstante, se estima que en México existen alrededor de 10 mil cooperativas, las cuales atienden a más de 10 millones de personas de manera directa y a cerca de 20 ó 25 millones de forma indirecta, según menciona Ramón Imperial Zúñiga, presidente de ACI-Américas (Chávez, 2011).

Por su parte, según Paz (2012) en el Registro Nacional de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo que marca la LRASCAP se encuentran 551 SCAPs, con activos por \$83,729 millones, atendiendo a 5.58 millones de socios y socias. En este sentido, las 551 SCAPs se componen por:

- SCAPs con activos inferiores a 2.5 millones de UDIS (Nivel básico): 218 sociedades.
- SCAPs con activos superiores a 2.5 millones de UDIS: 333 sociedades (69 autorizadas y 264 que deberán presentar su solicitud de autorización ante la CNBV a más tardar el 31 de enero de 2014).

Cabe mencionar que las cooperativas de ahorro y préstamo no autorizadas, ni supervisadas por la CNBV, según Jiménez (2012) no cuentan con la cobertura del Fondo de protección, el cual blindará los ahorros de las y los socios si alguna cooperativa llegara a tener problemas de liquidez.

Mientras tanto, en el Distrito Federal, según mencionó Benito Mirón Lince (2012) – titular de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo- con base en datos del INEGI reportados en 2011, en dicha entidad operan 1261 cooperativas de servicios, 478 sociedades cooperativas de carácter agropecuario, 330 manufacturero, 290 comercial, 89 de transporte, ocho de servicios de transporte y suministro de agua y gas y tres de minería.

Además, en 2009, según el Informe del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (2009) se integraron 12 cooperativas con 391 miembros (388 mujeres y 3 hombres), a quienes se les brindó capacitación en materia de igualdad de oportunidades.

Ahora bien, aunque no se encontró información sobre cómo se insertaron las mujeres en el movimiento cooperativo en México, en la actualidad existen sociedades cooperativas conformadas sólo por mujeres, cooperativas mixtas, formadas por hombres y mujeres, pero no se cuenta con datos estadísticos que dejen ver el total de mujeres que se encuentran insertas en las cooperativas, pues como menciona Farah (2005) a pesar de la creciente participación de las mujeres en el movimiento cooperativo, existe un vacío de información que no permite apreciar el aporte de este tipo de organizaciones desde un enfoque de género.

Por su parte, es posible afirmar que las mujeres han desempeñado un papel importante en las cooperativas, ya sea como esposas, hijas o madres de socios. Por ejemplo, en 2002, de acuerdo con Atilano (2008), el Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi S.A. ubicada en Jalisco se levantó en huelga, durante casi cuatro años de lucha contaron con el apoyo de sus esposas, madres e hijas, ya que en varias ocasiones las mujeres se quedaban haciendo guardias en la fábrica, mientras sus esposos trabajaban en

otras compañías, o en otros casos las mujeres se encargaron de todos los gastos familiares. Al terminar la huelga, los trabajadores recibieron sus indemnizaciones, con las cuales formaron la cooperativa “Trabajadores Democráticos de Occidente (TRADOC)”, misma que se dedica principalmente a la producción de llantas, integrando a hombres y mujeres en el proceso de producción, fenómeno que también se ha presentado en la cooperativa “Trabajadores de Pascual”, en la cual las mujeres están realizando actividades relacionadas directamente con el proceso de elaboración de sus productos y ya no solamente se encargan de actividades administrativas.

Otros ejemplos de la inserción de las mujeres en las cooperativas se encuentran en los siguientes casos:

Un grupo de mujeres que residen en Huixquilucan, Estado de México formaron la Cooperativa “Mitz” (que significa “para ti” en lengua náhuatl), con el fin de financiar la Escuela “Casa de los niños de Palo solo”, pues en ésta se cobra de acuerdo al nivel socioeconómico de las familias. En esta cooperativa las mujeres elaboran artículos como bolsas, carteras y agendas a partir de desechos industriales, como envoltorios de papel laminado. Debido a la flexibilidad del modelo cooperativo, las mujeres pueden manejar sus tiempos realizando el trabajo desde sus casas.

Otro ejemplo de cooperativa conformada por mujeres es “Flor de mazahua”, conformada por un grupo de mujeres indígenas que se dedican a bordar ropa y accesorios de manta. Otras dos cooperativas de mujeres que también se dedican a confeccionar ropa son “Mujeres para hoy” y “Mujeres en movimiento Ollintzin”.

Es también sobresaliente el ejemplo de la cooperativa “Cepramiel”, la cual está conformada por mujeres, quienes elaboran productos naturales a través del rescate de recetas ancestrales con mezclas de miel, polen, jalea real, cera de abeja, propóleo, extractos herbales y frutales, pensando en aquéllas personas que se preocupan por el cuidado de su salud.

A pesar de la falta de datos históricos y estadísticos en México, las mujeres se han insertado fuertemente en el movimiento cooperativo, además se ha mostrado interés por promover la equidad de género dentro de las cooperativas, muestra de ello es la integración del Comité de Equidad de Género de México (CEG-MÉXICO) con las cooperativas afiliadas a la ACI, creado en el año 2010, como seguimiento a los acuerdos y compromisos adquiridos en la 1ra. Cumbre Cooperativa de las Américas “El modelo cooperativo: respuesta a las crisis mundiales”, celebrada en la

ciudad de Guadalajara, Jalisco, en septiembre de 2009, en donde se abordó en uno de los ejes temáticos la equidad de género y a partir de ello, las cooperativas reunidas se comprometieron a

Diseñar y establecer políticas de género en las cooperativas de base y en sus organismos de integración.

Aplicar los valores expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en toda la legislación internacional posterior que protege los derechos de las mujeres.

Promover la integración de Comités de Género en cada organización cooperativa para que haya una participación equitativa entre hombres y mujeres.

Incluir el enfoque de equidad de género en los estatutos y reglamentos cooperativos (Declaración de Guadalajara, 2009: 4).

Así que el CEG-México, de acuerdo con Méndez (2012) se encarga de realizar planes, programas, proyectos, eventos y actividades orientadas a fomentar la equidad de trato entre mujeres y hombres cooperativistas, ejemplo de ello fue la elaboración de "Manuales sobre género y cooperativismo", con el propósito de facilitar en el sector cooperativo el análisis, la reflexión y la creación de propuestas tendientes a impulsar el modelo cooperativo, que incluye trabajar desde un enfoque de igualdad y equidad de género en todo su quehacer.

Ahora bien, dentro de este capítulo se ha descrito la parte histórica del cooperativismo y como pudo observarse, si a nivel internacional los registros históricos de la incorporación de las mujeres en las cooperativas son muy pocos, a nivel nacional los registros son casi nulos, y aunque cabe aclarar que esta investigación no pretendió ser histórica, se consideró relevante recabar información de este tipo, pues es una prueba fehaciente de que las mujeres han sido invisibilizadas, ya que cuando se ha hablado de hombre u hombres se ha tomado como refiriéndose a toda la humanidad, pero las mujeres no aceptan más un papel anónimo, porque "lo que no se menciona no existe" y en esto consiste una de las aportaciones del feminismo, en que ha luchado por visibilizar a las mujeres, tal como señala Lagarde (1997, en Zapata, 2002), por lo que se espera que en la historia contemporánea del cooperativismo las mujeres sean mencionadas como tales.

Sin embargo, el hecho de que la Alianza Cooperativa Internacional cuente con Comités de género y que reconozca la importancia de la promoción de la equidad de género en las cooperativas es un paso importante para que la equidad de género

y el empoderamiento de las mujeres cooperativistas se convierta en una realidad y no quede en una idea utópica, aunque falta mucho por hacer.

Con esta información se concluye el capítulo 3, dando pie al siguiente capítulo que trata básicamente sobre los estudios de caso.

CAPÍTULO 4

MUJERES COOPERATIVISTAS: SU EMPODERAMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

En el presente capítulo se aborda lo relativo a los dos estudios de caso, mismos que permitieron confrontar el marco teórico con las experiencias de las mujeres dentro de su cooperativa, identificando los elementos que han contribuido al empoderamiento de las socias.

4.1 Las mujeres de UNDECO y su empoderamiento

4.1.1 Sobre la cooperativa

- Historia y conformación

En general, las entidades financieras del sector de ahorro y crédito popular atienden a quienes no tienen acceso a los servicios de la banca comercial o a quienes los productos de la banca comercial no les parecen adecuados dadas sus necesidades (Paz, 2012: 94).

Este caso no es la excepción a lo señalado, pues en el mes de septiembre de 2001 un grupo de personas comenzó a reunirse en la Ayudantía de Anenecuilco, Morelos, con el fin de conformar una cooperativa basada en el ahorro y préstamo, inspirados en el modelo de la Cooperativa Integral de Tepoztlán. Fue entonces que el 17 de noviembre del mismo año se constituyó la sociedad cooperativa Unidad, Desarrollo y Compromiso (UNDECO), iniciando con un patrimonio de \$3500 y con veinte socios y socias, considerando que el dinero no es el fin último, sino sólo un medio para desarrollar sus actividades. Además de que para las y los socios la cooperativa no sólo es una filosofía, sino una forma de vida que debe trascender a la comunidad.

De hecho, los socios que contestaron el cuestionario y las socias entrevistadas definieron a la cooperativa como “un grupo de personas que se apoyan mutuamente para resolver problemas económicos, basándose en el ahorro y préstamo y de esta forma lograr un bien común y mejorar su calidad de vida. Además consideran que la cooperativa les permite ser parte de una alternativa en el sistema capitalista, satisfaciendo sus necesidades reales”.

- Membresía para ser socio y socia

Para ser socio o socia de la cooperativa es necesario pagar por lo menos un certificado de aportación correspondiente a diez días de salario mínimo, además de que la persona aspirante a socia debe ser recomendada por un socio o socia de la cooperativa.

- Secciones de la cooperativa

UNDECO surgió en el año en que se publicó la Ley de Ahorro y Crédito Popular (2001), la cual, según menciona Paz (2012) creó un sistema de supervisión a cargo de Federaciones autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, por lo que las cooperativas de ahorro debían cubrir cuotas por concepto de afiliación, supervisión y vigilancia, por dicha razón no era conveniente para la organización utilizar términos como ahorro, crédito o préstamo, por lo cual, los sustituyeron por los conceptos de *salarios, sostenimiento y ayuda mutua*.

De esta forma, una de las secciones de la cooperativa lleva por nombre, hasta el momento, **sección de administración de salarios y ayuda mutua**. Cabe señalar que sigue llevando este nombre porque la cooperativa busca utilizar un lenguaje apegado a la ideología cooperativista, ya que éste va influyendo también en la forma de pensar de los socios y socias, pues las estructuras mentales se convierten en estructuras sociales.

Así que, la estructura organizativa de la sección de administración de salarios y ayuda mutua tiene como principales objetivos: “contribuir a la formación de un patrimonio personal y familiar, producto del trabajo, así como servir de apoyo para contrarrestar problemáticas económicas”, por lo cual se requiere que cada socia y socio deposite mínimo \$30 por mes y que en caso de haber recibido una ayuda mutua (préstamo) se pague en el tiempo acordado, pues de lo contrario la cuota de sostenimiento (interés) aumenta al 2.5%. Sin embargo, en la cooperativa no se busca ejercer castigos sobre las personas, al contrario, se busca incentivarlas, ya que si son puntuales en sus pagos sólo se les cobra el 1% de cuota de sostenimiento. De esta forma, los socios y socias van siendo más disciplinados, generando cambios positivos de actitud. Además, de que la ayuda mutua que se les brinda puede ser el doble de lo que tengan ahorrado, es decir, si un socio (a) tiene \$1000 en la sección de administración de salarios y ayuda mutua, la cooperativa le ofrece una ayuda mutua de hasta \$2000, esto siempre y cuando no se rebasen los \$50,000.

Por otra parte, es posible brindar ayudas mutuas de emergencia, en caso de defunción o accidentes de algún familiar de las y los socios, siempre y cuando éstos demuestren que el incidente es real, para lo cual se les presta la cantidad de \$5000 para pagar en un año máximo; pero en caso de que quien haya sufrido un accidente o haya fallecido sea uno de los socios o socias, la cooperativa cuenta con auxilio funerario y seguro de vida, el cual se toma del fondo de previsión social.

Otro tipo de ayuda mutua que se brinda es la escolar, la cual algunos socios o socias la piden para inscribir a sus hijos a la escuela y/o para la compra de útiles escolares, ésta tiene que pagarse en dos meses como máximo.

Dentro de la sección de administración de salarios y ayuda mutua también existen menores ahorradores, quienes son personas menores de 18 años de edad, una vez teniendo la mayoría de edad pueden pasar a la sección de adultos, pero mientras sean menores ahorradores no pueden depositar más de \$2000 mensuales y reciben un interés de 8% anual, si es que fueron cumplidos y constantes con sus ahorros, aunque en el caso de las personas adultas este interés no aplica, pues se busca que las y los socios ingresen a la cooperativa por los servicios que se les brinda y para formar su patrimonio personal y familiar.

Para enero de 2003 se constituyó la **sección de abasto y consumo**, la cual inició con un capital de \$8500, mismo que fue destinado para la compra de productos básicos de consumo y actualmente cuenta con 600 productos aproximadamente, aunque sólo algunos no son de primera necesidad, como escobas. Esta sección tiene como objetivos principales buscar que los salarios tengan mayor poder adquisitivo, es decir, que las personas puedan obtener varios productos a un precio accesible, sirviendo la cooperativa como intermediario sin ánimo de lucro, además de que las y los socios se van solidarizando con los productores, realizando una compra más consciente.

Así pues, se ha negociado con distribuidoras, quienes por el nivel de compra, les hacen descuentos, lo que les permite poner a la venta los productos con un 5% arriba del precio al que se compró. De esta manera, se busca también relacionar a los productores con los consumidores, ya que están a la venta algunos productos de otras cooperativas y de productores individuales, productos como fertilizantes y miel. Cabe señalar que desafortunadamente no todos los productos que se ofrecen en la sección de abasto y consumo son de cooperativas, ya que éstas no producen algunas mercancías de primera necesidad. Además, es importante decir que la

sección de administración de salarios y ayuda mutua subsidia a la sección de abasto.

Por otro lado, anteriormente UNDECO contaba con una **sección de salud**, en la cual se ofrecían servicios médicos alternativos de homeopatía y herbolaria, pero debido a que los médicos no tenían la misma ideología cooperativista tuvo que cerrarse temporalmente esta área, aunque se están estableciendo convenios con otras personas que cuentan con valores y principios más apegados a la solidaridad y ayuda mutua para volver a brindar el servicio, ya que por el momento, sólo las socias y socios comisionados de tiempo completo cuentan con servicio médico y prestaciones de ley.

- Distribución de rendimientos

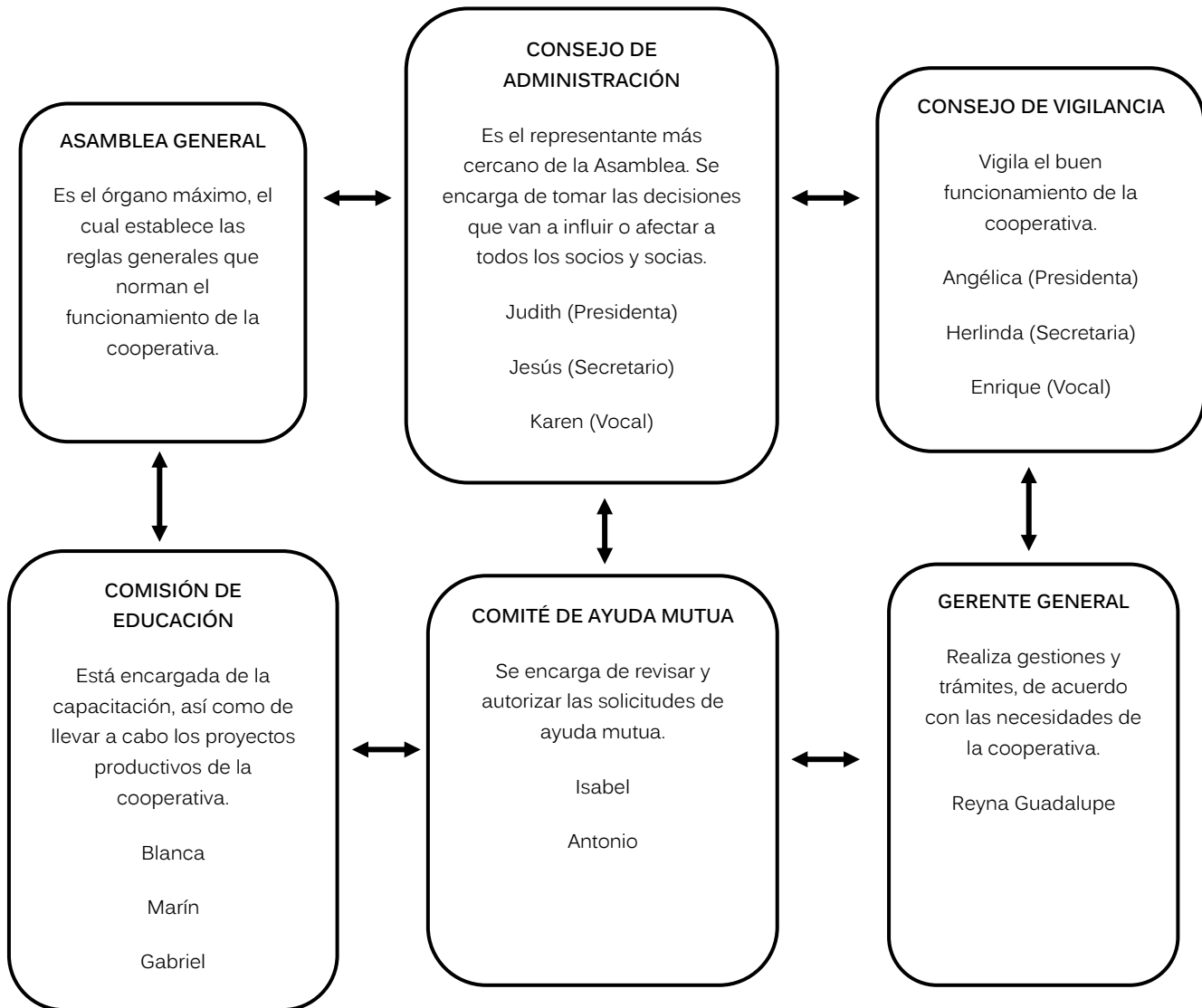
En relación con la distribución de rendimientos, los excedentes se distribuyen en partes proporcionales tomando en cuenta el trabajo de las y los socios, su asistencia a las asambleas (las cuales regularmente son dos por año: una al inicio y otra al final), sus compras en la sección de abasto y consumo, por solicitar ayudas mutuas y por su cumplimiento en la administración de salarios, mientras que una parte de los excedentes se destina a los fondos sociales.

- Estructura organizacional

Enseguida se muestra la estructura organizacional de la cooperativa, en donde es posible observar que las mujeres ocupan cargos en los Consejos y Comisiones e incluso en la gerencia.

A propósito, vale la pena señalar que algunas de las socias que ocupan un cargo son hijas de socias y socios fundadores, quienes han estado constantes en la cooperativa y lograron fomentar en ellas el trabajo cooperativo, pues desde que inició UNDECO fueron socias ahorradoras, perteneciendo a la sección de menores ahorradores, hasta que cumplieron 18 años.

Esquema 7. Estructura organizacional de UNDECO



Fuente: Elaboración propia, con base en información otorgada por UNDECO

Cabe mencionar que en la cooperativa existen socias y socios comisionados de tiempo completo, quienes se encargan principalmente de actividades administrativas de la cooperativa, tales como: recepción de socias y socios para recibir sus ahorros, o en su caso dar o recibir ayudas mutuas, recepción de solicitudes de nuevos integrantes, llevar la contabilidad, atender la sección de consumo, entre otras tareas.

- Conformación de redes y el impacto en la comunidad

Algunos de los socios y socias de UNDECO han conformado una cooperativa de producción, llamada Truequio (palabra compuesta de trueque y tequio), la cual inició en 2010, con la siembra de tres hectáreas en condiciones de invernadero, para recuperar espacios sin utilizar, formando otra cultura en el modo de sembrar, a través de la agricultura orgánica, constituyéndose legalmente en 2011, comenzando con 5 socios.

Esta cooperativa espera exportar sus productos, que son principalmente jitomate y pepino, así como mejorar la sección de abasto y consumo de UNDECO, razón por la cual, se ha integrado con otros grupos en diversos estados como Puebla, Jalisco, Oaxaca, Hidalgo y el Estado de México, para asegurar su nivel de producción.

El impacto de esta cooperativa también se ha reflejado en la comunidad, ya que con la participación de socias y socios de UNDECO se logró impedir la instalación de un relleno sanitario que se planeaba instalar en Anenecuilco, para recibir los residuos provenientes de Cuernavaca, lo cual afectaría en gran medida la salud de las y los pobladores de la comunidad.

- Factores de éxito

Algunos de los elementos que se considera han sido claves para el desarrollo y éxito de esta cooperativa han sido la integración y la confianza entre los socios y socias, buscando construir una cooperativa integral, que sea capaz de satisfacer diferentes necesidades, como ya lo venían planteando los socialistas utópicos, como Owen y Fourier, así como los pioneros de Rochdale lo llevaron a la práctica.

- Promoción y fomento del cooperativismo

Actualmente la cooperativa está compuesta por 1200 personas, de las cuales el 70% son mujeres.

Al respecto del número de socios y socias, es de importancia mencionar que, de acuerdo con el reglamento de promoción y fomento al cooperativismo que maneja UNDECO, si en una comunidad hay un socio de la cooperativa y posteriormente se integran más de esa comunidad hasta llegar a 25, entonces se establece una oficina receptora, en la cual se nombra un coordinador quien realiza las gestiones en representación de los 25 socios y socias. Cuando llegan a 80 se forma una sucursal y se abre una oficina con todos los servicios y finalmente si llegan a 200 socios y

socias y pueden ser autosuficientes, se da paso a que se constituyan como una cooperativa independiente. De esta forma el número de socias y socios va variando a través de los años.

4.1.2 Mujeres cooperativistas: perfil y características

Es de importancia recordar que en UNDECO se aplicaron 15 entrevistas, en primer lugar a las mujeres que ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión o bien que son socias comisionadas de tiempo completo, así como a las socias fundadoras que aún permanecen en la cooperativa, posteriormente se entrevistaron a otras socias ahorradoras. Así mismo se aplicó el cuestionario a 7 socios de la cooperativa. Vale la pena señalar que todas las mujeres entrevistadas, así como los hombres que contestaron el cuestionario residen en Anenecuilco, Morelos.

- Datos sociodemográficos

La edad de las mujeres entrevistadas es heterogénea, pues hay mujeres jóvenes, a partir de los 22 años hasta de la tercera edad, como se muestra en la siguiente tabla:

Edad (años)	22	24	25	36	40	45	49	51	57	60	64	69	71
Frecuencia	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1

En relación con su nivel de estudios: 4 cuentan con licenciatura, 4 con bachillerato, 1 con secundaria, 4 con primaria y 2 no cuentan con estudios.

En cuanto a su situación conyugal, la mayoría de las mujeres entrevistadas son casadas, ya que 8 mencionaron encontrarse en esa situación, 1 vive en unión libre, mientras que 2 son solteras, 3 se encuentra separadas y 1 es viuda.

Además, de las 15 mujeres entrevistadas, 12 tienen hijos, como puede apreciarse en esta tabla:

Número de hijos	Ninguno	Uno	Dos	Tres	Seis
Frecuencia	3	3	4	3	2

- Conocimiento sobre cooperativas

Ninguna de las mujeres entrevistadas tenía una idea clara sobre las cooperativas antes de conocer UNDECO, una de ellas pensaba que solamente prestaban dinero y que no podían ahorrar, mientras tanto dos de ellas tenían como referente las cooperativas escolares.

- Integración a la cooperativa

A través de pláticas con vecinos o parientes cercanos (papás, esposos, tíos, hermanos y hermanas) se enteraron sobre la cooperativa y decidieron integrarse a ésta para apoyarse mutuamente mediante sus ahorros y así solucionar problemas económicos e ir construyendo un patrimonio propio, como en el caso de Alejandra, quien mencionó: “me integré a la cooperativa porque me inspiró confianza el proyecto, de cómo a través del ahorro podría salir de un apuro, de hecho soy una de las fundadoras”, mientras tanto Gregoria dijo “mi esposo fue el primero que entró a la cooperativa, entonces me sentí motivada a entrar, ya que me gustó que cuando necesitábamos recursos, la cooperativa nos apoyaba”.

Cabe mencionar que tres mujeres fueron inscritas por sus padres, cuando ellas eran niñas, en la sección de menores ahorradores, pasando a la sección de personas adultas una vez que cumplieron 18 años y aunque una de estas mujeres se salió un tiempo de la cooperativa, se volvió a integrar.

De esta forma, las mujeres entrevistadas tienen entre 1 mes y 11 años de haberse integrado a la cooperativa, casi la mitad de ellas (46.6%) llevan 11 años en la misma, es decir, desde su fundación, según se muestra a continuación:

Tiempo	1 mes	8 meses	4 años	7 años	8 años	10 años	11 años
Frecuencia	1	1	1	2	1	2	7

- Razones y beneficios de pertenecer a la cooperativa

Entre los beneficios que dijeron obtener a partir de pertenecer a la cooperativa se encuentran principalmente el poder hacer uso de las secciones de las que dispone la cooperativa, como un recurso para apoyarse en situaciones de emergencia con el uso de ayudas mutuas, aprendiendo también a ahorrar, así como hacer uso de la sección de consumo, por tal razón se mantienen en la cooperativa, puesto que les ayuda a cubrir sus necesidades, como mencionó Alejandra: “si tengo una urgencia

puedo ir a la cooperativa para que me apoyen, he podido apoyar a mis hijos en sus estudios y en la construcción de mi casa”.

Además, dos mujeres mencionaron que la cooperativa les ha ayudado en sus proyectos personales (como la inversión en negocios familiares) y a mejorar su condición y calidad de vida.

4.1.3 Proceso de empoderamiento: nivel personal

- Autopercepción

Partiendo de la autopercepción como un elemento del nivel personal de empoderamiento, se les preguntó a las mujeres entrevistadas sobre su “percepción de ser mujer” y aunque cada una tiene su punto de vista al respecto, 8 de ellas emitieron respuestas en donde se denota que se perciben a sí mismas como las principales responsables de su casa y familia, pero principalmente de sus hijos, reconociendo que por sí solas pueden sacarlos adelante sin el apoyo de otras personas (pareja o familiares). Por ejemplo Pabi menciona que para ella “ser mujer significa ser madre, ser buena esposa, apoyar a los hijos, el control de la casa, valemos mucho, aunque a veces nuestra autoestima está baja, así también Gloria expresó que “las mujeres llevan la carga más completa y la responsabilidad”.

Por lo tanto, puede decirse que la percepción que estas mujeres de UNDECO tienen sobre sí mismas, se relaciona con lo mencionado por Basaglia (1983, en Lagarde, 1997) en lo que refiere al ser para los otros, a partir de sentirse realizadas con los logros de sus hijos y al ser responsables de su hogar.

Por su parte, las respuestas de las 7 mujeres restantes son heterogéneas e incluso una no quiso responder la pregunta, así que las respuestas versan en definirse como “seres humanos sin mayores derechos que otros”, aunque en otro caso mencionan que “en ocasiones son superiores a los hombres, ya que pueden hacer mil cosas a la vez”.

- Habilidades

En cuanto a la capacidad individual que consideran tener y como parte del *poder desde dentro* que menciona Rowlands (1997), se les preguntó acerca de sus habilidades. A la mayoría le costó trabajo reconocerlas, de hecho algunas pidieron ayuda de sus compañeras para contestar la pregunta, mezclando cualidades personales como ser luchona, trabajadora y solidaria con sus habilidades, pero finalmente reconocieron en sí mismas habilidades para relacionarse con las personas, para expresarse escrita y verbalmente, para organizar y manejar grupos, habilidades que pueden seguir desarrollando en la cooperativa, a excepción de una que mencionó se ha estancado en el hogar y considera que no está desarrollando sus habilidades.

Cabe mencionar que una de las entrevistadas mencionó entre sus habilidades el atender a su esposo e hijos, lo cual reafirma "el ser para otros".

- Satisfacción personal

Además se les preguntó acerca de la satisfacción con sus logros, en esto cabe destacar que todas se sienten satisfechas con los logros que han obtenido hasta el momento, aunque 4 de ellas relacionan directamente sus logros con los de sus hijos y familia, mientras que las 11 restantes se sienten satisfechas con sus proyectos personales, como señaló Graciela "he logrado lo que he querido, he trabajado y he ganado mi propio dinero".

Aunado a esto manifestaron tener metas como socias de la cooperativa, en las que coincidieron en ahorrar más constantemente y realizar bien sus labores (en el caso de las que ocupan algún cargo) para que la cooperativa siga creciendo y en caso de emergencia poder solicitar una ayuda mutua, además de que a 2 de ellas les gustaría involucrarse más en las actividades de la cooperativa.

Cabe señalar que 3 socias mencionaron no tener alguna meta por el momento.

- Satisfacción de necesidades

Como se mencionó con anterioridad, la cooperativa les ayuda a cubrir sus necesidades, así que con el ingreso económico que obtienen de ésta, a través de sus ahorros y ayudas mutuas, pueden cubrir desde necesidades personales, como alimentación, vestido, vivienda, educación y diversión, hasta “gastos de su casa” como invertir en negocios familiares, en parcelas, gastos escolares y para tratamientos médicos.

- Valores y principios cooperativos en su vida cotidiana

Debido a que también era importante conocer a nivel personal de qué manera han influido los valores y principios cooperativos en su vida cotidiana, 2 mujeres contestaron que no les han influido, mientras que otras 2 los desconocen.

Por su parte, 11 mujeres expresaron que los valores y principios cooperativos les han ayudado a formarse un hábito de ahorro, ya que consideran que para recibir primero hay que dar. Además, como indicó Blanca: “de manera personal he tratado de aplicarlos, a veces no se logra en su totalidad, pero es una actitud constante, aprendí a ser solidaria con otras causas y con las personas y a exigir justicia”. Al mismo tiempo, los principios y valores cooperativos les han influido también para respetar las ideas de otras personas, facilitando la toma de decisiones y de esta forma consideran han mejorado como seres humanos, siendo incluso ejemplo para sus familiares.

4.1.4 Proceso de empoderamiento: nivel de relaciones cercanas.

Relación familiar y toma de decisiones

La mayoría de las mujeres entrevistadas vive con su esposo e hijos, mientras que las demás viven con otros familiares, como se observa en la tabla siguiente:

¿Con quién (es) vive actualmente?	Con sus padres y hermanos (as)	Con su padre o madre	Con su esposo	Con su esposo e hijos	Con su hijo (a)	Con otros parientes
Frecuencia	2	1	1	8	2	1

De esta manera, las mujeres entrevistadas califican de regular a buena su relación con las personas con las que viven, en donde 6 socias dijeron que en sus familias todas y todos toman en conjunto las decisiones que los afectan, en 4 casos las toman entre sus esposos y ellas, en 3 casos las toman sólo ellas, mientras que en 2 sólo sus esposos. Aunado a esto, 13 dijeron que frecuentemente su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones en su familia, 1 mencionó que siempre y otra dijo que sólo algunas veces.

Además, la mayoría (12 mujeres) manifiestan que su familia las ha apoyado y motivado en lo concerniente a la cooperativa, de hecho en algunas familias todos son integrantes de UNDECO, aunque en 3 casos su familia no las ha apoyado.

Por otro lado, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico, pues 8 de ellas se encargan de estas labores, sólo en 4 casos todos realizan los quehaceres del hogar y en algunos casos (3) sus esposos colaboran. Por tal razón se considera que es importante negocien formas de organización al interior del hogar, en donde se compartan y distribuyan equitativamente las responsabilidades entre hombres y mujeres.

También se les preguntó sobre la violencia en sus relaciones, aunque cabe mencionar que 7 mujeres no contestaron dicha cuestión, debido a que, al no generarse un ambiente de mayor confianza en la entrevista, la pregunta no se realizó, pero de las mujeres que contestaron 6 dijeron no haber sido violentadas en sus relaciones, pero 2 sí, en un caso en relaciones de noviazgo y en el otro manifestó que ha sido en su matrimonio.

4.1.5 Proceso de empoderamiento: nivel colectivo

En el nivel colectivo se trata lo concerniente con la cooperativa en la que se encuentran insertas las mujeres entrevistadas y se relaciona principalmente con el *poder para* y el *poder con* mencionados por Rowlands (1997).

- Ocupación de cargos

De las mujeres entrevistadas 3 ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión, 3 son socias comisionadas de tiempo completo y 9 no ocupan algún cargo.

Al respecto, las mujeres que no ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión y que no son socias comisionadas de tiempo completo (ya que éstas no pueden pertenecer a un Consejo o Comisión mientras se encuentren en dicha condición) coinciden en que por el momento no desean ocupar un cargo en la cooperativa, debido a factores como la disponibilidad de tiempo, pues por ejemplo 2 de ellas se encargan de sus negocios.

- Participación en Asambleas generales

En primer lugar se les preguntó a las mujeres lo que entienden por participación y a partir de sus aportaciones se llegó a la siguiente definición: "es el involucramiento en todas las actividades que se llevan a cabo en la cooperativa, participando en reuniones, externando sus opiniones, trabajando en equipo, así como con la aportación de sus ahorros, apoyándose entre socios y socias".

Es así como de las mujeres entrevistadas, 12 participan en las asambleas de la cooperativa con su voto para la toma de decisiones, aunque las socias comisionadas de tiempo completo también preparan el material que se utilizará en las asambleas, tales como listas de asistencia y folletos, a su vez las socias que ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión presentan informes de actividades.

En esta misma idea, 5 de los socios que contestaron el cuestionario participan en las asambleas generales emitiendo sus opiniones y su voto, quienes al mismo tiempo consideran que las opiniones de hombres y mujeres son tomadas en cuenta en dichas asambleas, pues cada opinión puede ser de utilidad para llevar a cabo acciones en busca de mejoras.

- Intercambios y redes cooperativas

Sólo las mujeres que ocupan un cargo en la cooperativa (en un Consejo, Comisión o como socias comisionadas de tiempo completo) han tenido la oportunidad de establecer intercambio con mujeres de otras cooperativas, entre las que se encuentran: Cooperativa 2 de agosto, Cepetuay, Episol, Bandera cooperativa y con Alianza Cooperativista Nacional (ALCONA) (la cual reúne a diversas cooperativas). Estas experiencias han sido de intercambio de ideas y experiencias.

- Integración y convivencia entre mujeres cooperativistas

A excepción de las socias comisionadas de tiempo completo y las socias que ocupan algún cargo en un Consejo o Comisión, las demás socias mencionaron no convivir constantemente con otras socias y socios de la cooperativa, aunque en los momentos en que llegan a convivir su relación es buena.

- Integración y convivencia entre hombres y mujeres cooperativistas

En este caso sólo las mujeres que ocupan un cargo en un Consejo o Comisión y las socias comisionadas de tiempo completo han logrado convivir más con otros socios, a partir de las labores que realizan, calificando como buena su relación con ellos.

Por su parte, al igual que las socias ahorradoras no todos los hombres que contestaron el cuestionario, lograron describir la relación con las socias de la cooperativa, pues no todos se mantienen en contacto continuo con ellas. No obstante, 6 de ellos calificaron como buena la relación entre ellos y ellas cuando están juntos, como en las Asambleas generales.

- Opinión de los socios sobre la participación de las mujeres en la cooperativa

En general, todos los socios que contestaron el cuestionario consideran que es importante que las mujeres participen en la cooperativa, aunque justifican esa importancia en la idea de que las mujeres saben administrar mejor el dinero y porque son más solidarias. Sin embargo, también opinaron que es importante que las mujeres participen porque son inteligentes, deben involucrarse en todo lo que deseen y porque debe haber equidad.

- Valores y principios en su cooperativa

Debido a que se consideró que los valores y principios cooperativos influyen de manera significativa para la construcción de relaciones más equitativas, se les preguntó sobre los principios y valores que consideran se practican en la cooperativa, las mujeres (a excepción de 2 que dijeron no conocerlos) mencionaron que en UNDECO se llevan a cabo los siguientes:

Valores: ayuda mutua, solidaridad, responsabilidad, apoyo, unidad, respeto, trabajo en equipo y equidad.

Principios: participación económica, voluntad de pertenecer, cooperación entre cooperativas, interés por la comunidad y autonomía e independencia.

Una vez identificados estos valores y principios cooperativos se facilita el proceso para que estas mujeres los pongan en práctica en su entorno familiar y comunitario.

Asimismo, entre los valores y principios cooperativos que los hombres consideran se practican en su cooperativa se encuentran:

Valores: honestidad, ayuda mutua, solidaridad, responsabilidad y respeto.

Principios: adhesión libre y voluntaria, autonomía y apoyo a la comunidad.

Puede observarse entonces que los valores y principios que socias y socios reconocen que se practican en su cooperativa coinciden en gran medida, además consideran que estos valores y principios les han ayudado a ser más responsables y solidarios, no viendo sólo por sus intereses personales, trabajando por el bien común.

- Formación y educación cooperativa

Las mujeres y hombres que han recibido capacitación por parte de la cooperativa son socias y socios comisionados de tiempo completo o aquéllos que ocupan algún cargo en un Consejo o Comisión.

Los temas sobre los cuales se han capacitado son:

- Cooperativismo
- Trabajo en equipo
- Relaciones humanas
- Simulación de negocios y
- Agricultura orgánica

Puede observarse entonces que no han tocado alguna temática que promueva directamente la equidad de género, no obstante la información recibida les ha servido para mejorar aspectos personales y aplicarlos en su casa y en la cooperativa, además de que les favorece en el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo.

- Obstáculos

Diez de las mujeres entrevistadas dijeron no haber enfrentado algún obstáculo que le haya impedido o limitado su participación en la cooperativa, mientras que los obstáculos de las otras cinco refieren a la falta de recursos económicos y falta de tiempo para involucrarse en las actividades de la cooperativa, esto último denota que algunas mujeres no han logrado administrar su tiempo y tener total libertad de movimiento.

- Sugerencias para el mejoramiento de su cooperativa

Así también en el proceso de empoderamiento es importante que las mujeres obtengan la capacidad para proponer, reconociéndose como parte de un entorno social y que al trabajar con otras personas es posible influir de manera más amplia de lo que podrían hacerlo individualmente, lo que se ha denominado el *poder con*.

Al respecto las mujeres entrevistadas expresaron sugerencias para mejorar su cooperativa, entre las que se encuentran: educación cooperativa, promoviendo que todos los socios y socias tengan sentido de pertenencia, que valoren y aprecien estar en la cooperativa, más talleres hacia niños y jóvenes, bajar proyectos por parte del gobierno, que los recursos sigan siendo usados de manera correcta, dar seguimiento a acuerdos, actualizar reglamentos y vigilar la aplicación de ellos, que se construyan las oficinas de la cooperativa para no seguir pagando renta, más difusión de la cooperativa, que los socios cumplan con sus obligaciones, que las personas ingresen a la cooperativa una vez que hayan cubierto todos los requisitos, así como ser más selectivos para otorgar ayudas mutuas.

Los socios que contestaron el cuestionario también expresaron sugerencias para el mejoramiento de su cooperativa, las cuales giraron en torno a la educación cooperativa, que incluya a todas y todos los socios, dándoles la oportunidad de proponer temáticas de capacitación. Estas sugerencias concuerdan y complementan las mencionadas por las mujeres.

- Visión de futuro del cooperativismo

Las socias consideran que el futuro de las cooperativas en México puede ser prometedor, mientras no esté desvirtuado el sentido del cooperativismo, ya que es una opción viable para las personas de bajos recursos, al apoyarles a impulsar sus proyectos, además consideran que es mejor ingresar su dinero a una cooperativa de ahorro y préstamo que a un banco.

Aunque también piensan que la legislación puede afectar o impulsar el desarrollo de las cooperativas, pues no tienen beneficios fiscales, además de que no hay una ley de fomento que incentive la conformación y nacimiento de más cooperativas, sólo se enfocan a regular las actividades de las ya establecidas, ya que, “una cooperativa no es un una matrícula como en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), sino un conjunto de personas organizadas que pueden seguir trabajando con voluntad y esfuerzo de los compañeros.” (Blanca Rubio, integrante de la Comisión de Educación).

4.2 Las mujeres de Panamédica y su empoderamiento

4.2.1 Sobre la cooperativa

- Historia y conformación

En la década de 1970 en América Latina comenzaron a surgir diferentes cooperativas de salud, aunque en México no se presentó un gran impacto.

Inspirados en diversas experiencias latinoamericanas, entre ellas la de la Federación Argentina de Mutuales de salud, Panamédica inició en el 2007 por iniciativa de cinco médicos egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco en conjunto con un grupo de vecinos organizados de la Unidad Habitacional Villa Panamericana, en la Ciudad de México, quienes buscaron impulsar un proyecto diferente para la prevención, promoción y atención primaria de la salud, bajo los principios del cooperativismo, la mutualidad, la economía social y solidaria, considerando a una cooperativa como: “una organización social que se autorregula por los socios, a través de la cual se busca satisfacer las necesidades individuales y colectivas, construyendo un bien para la comunidad y los socios, en donde todos son tratados por igual, pues lo más importante son las personas, por lo cual no se lucra con las necesidades de la gente. Además es una fuente de autoempleo y un espacio de aprendizaje”.

Por estas razones se constituyeron como una cooperativa de producción de servicios, pues consideraron que era una opción acorde con su manera de pensar, como una alternativa a las propuestas gubernamental y privada. Cabe aclarar que aunque iniciaron sus labores desde 2007 fue hasta 2010 que lograron la constitución legal y formal de la cooperativa.

Para el desarrollo de sus actividades adquirieron un espacio en las instalaciones del Centro social de Villa Panamericana en comodato, obteniendo el uso del inmueble de manera gratuita a cambio de mantenerlo en buen estado y con el compromiso de brindar sus servicios a precios accesibles a los vecinos de la comunidad.

Aunque en el esquema original se había diseñado para dar servicio fundamentalmente a los propios socios, a los de la cooperativa de ahorro, préstamo y consumo MOVYDECO, así como a los miembros de la Asociación Civil “Vecinos Organizados de Pedregal de Carrasco” con sus respectivas familias, la demanda real de servicios provino de otros sectores, lo que llevó a la determinación de abrir

los servicios a la población que así los requiriera, incluso a más cooperativas, brindando atención clínica digna y de calidad, basada en un trato humano, atención integral, calidez y respeto a las y los pacientes.

Cabe señalar que socias, socios, colaboradoras y colaboradores siguen teniendo derecho a los servicios médicos que ofrece la cooperativa, como parte de la puesta en práctica de la ayuda mutua, además si requieren medicamentos, pueden conseguirlos en la farmacia social a precio de distribuidor.

Asimismo, Panamédica ha buscado perfeccionar su modelo de trabajo para que se pueda replicar y de esta forma convertirse en una cooperativa-escuela que otorgue a otros las bases para crear y trabajar en proyectos similares, por lo cual elaboraron un Manual en colaboración con Solidaridad Mundial (organización belga), quienes les brindaron un apoyo económico para abrir la farmacia social, en donde se ofrecen los productos a precios justos.

Actualmente Panamédica se encuentra integrada por 26 personas, de las cuales 16 son mujeres y 10 son hombres, aunque es importante hacer los siguientes señalamientos, pues las 26 personas se encuentran en situaciones diferentes con respecto a la cooperativa, ya que por el momento están 10 como socias activas y un socio activo; 2 socias más se encuentran inactivas, mientras que 3 socios están en la misma situación, debido a que se encuentran residiendo en otro estado; por otra parte existen 4 colaboradoras y 6 colaboradores, quienes son aspirantes a convertirse en socias y socios, una vez que hayan conocido más sobre el trabajo de la cooperativa y que la Asamblea general lo apruebe.

- Áreas de atención clínica

Panamédica cuenta con las siguientes áreas de atención clínica para atender la salud física y mental:

- Medicina general. En donde se brindan los principales servicios de atención primaria, incluye procedimientos quirúrgicos menores.
- Psicología. Se cuenta con un equipo de psicólogos de diferentes especialidades, que prestan atención y asesoría personal, familiar, de pareja y grupal. Cabe señalar que se ha creado un servicio especializado en el tratamiento de las necesidades educativas y afectivas de niños y jóvenes, a lo que se ha denominado clínica del aprendizaje.
- Dental. Ofrece servicio odontológico que atiende los principales padecimientos dentales.
- Nutrición. Atiende y vigila las necesidades alimenticias de los pacientes, apoyándoles en la autorregulación de su alimentación.
- Optometría. Se cuenta con el servicio para el cuidado y atención de la salud visual.
- Farmacia social. Es la primera farmacia social de México, la cual cuenta con medicamentos de patente, así como con el servicio de vigilancia farmacológica para ofrecer información sobre el consumo correcto de medicamentos, horarios de administración, interacciones con alimentos, remedios caseros y otros medicamentos, para mejorar su función y adherencia.

A continuación se muestra un esquema con las áreas de atención descritas:

Esquema 8. Áreas de atención clínica

Medicina general

Paula (Colaboradora, prestadora de servicio social, encargada del consultorio de medicina general y del grupo ECO)

Juan Carlos (Colaborador, ofrece consulta médica)

Gustavo (Colaborador, ofrece consulta médica)

Nutrición

Gisela (Coordinadora de área y consulta)

Carolina (Colaboradora, ofrece consulta)

Optometría

Zoé (Coordinadora de área y del Club de mujeres saludables en SEDEREC, además apoya en farmacia)

Adriana (Encargada de farmacia, vinculación con proveedores)

Recepción

Verónica (Encargada de la administración y contabilidad, además de la vinculación con otras organizaciones)

Fabiola (Colaboradora, apoya en farmacia, realiza facturas y captura de datos)

Psicología

Ivonne (Coordinadora de área y valoración psicológica)

Ximena (Consulta psicológica, valoración psicológica y apoyo a grupo ECO)

Maribel (Psicoterapeuta, especialista en el área educativa)

Sofía (Consulta psicológica)

Gerardo (Consulta psicológica)

Dental

Andrea (Coordinadora de área y consulta)

Paola (Área clínica, ortodoncia)

Edwar (Colaborador, ofrece consulta dental)

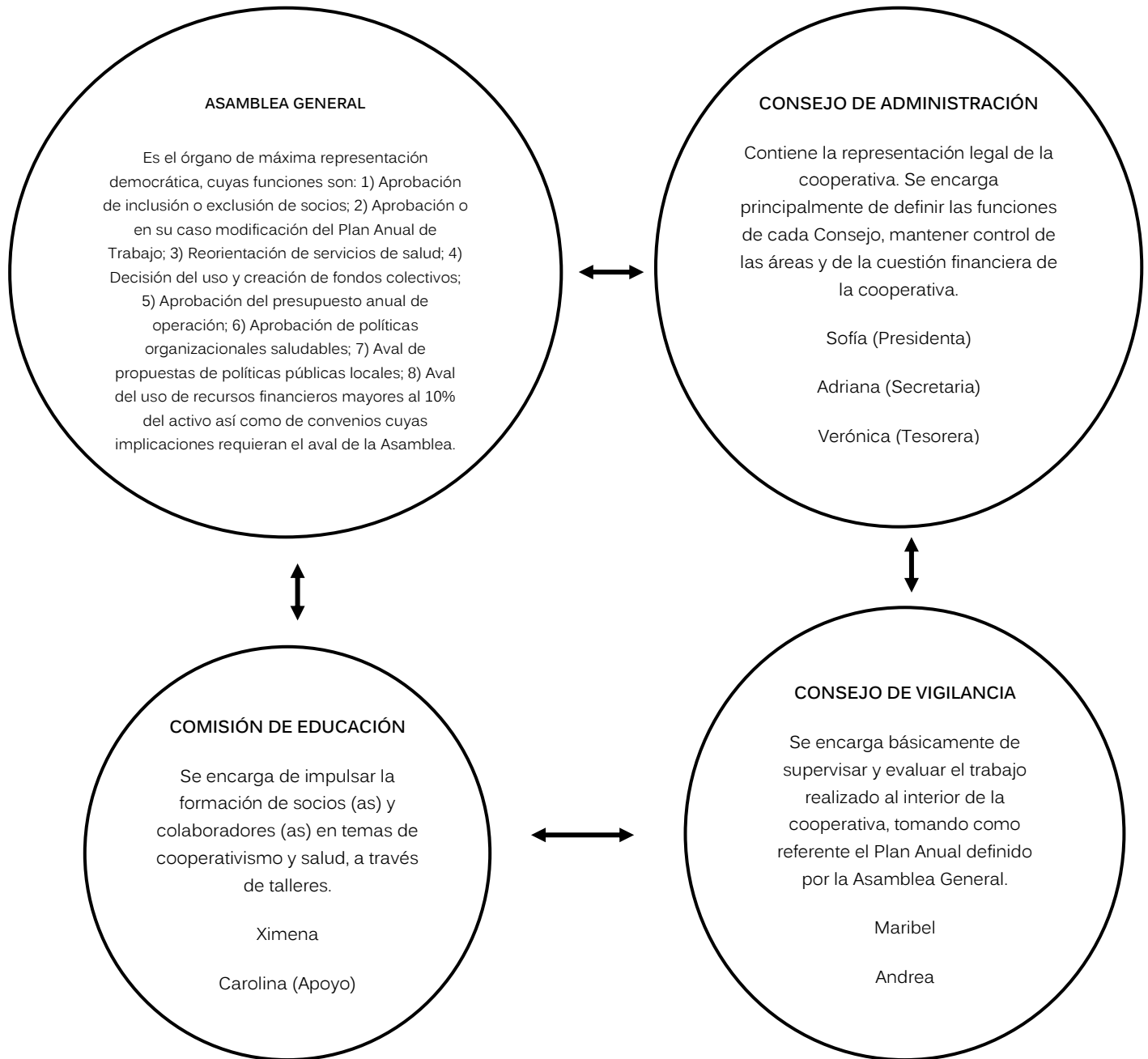
Rogelio (Colaborador, ofrece consulta dental)

Fuente: Elaboración propia, con base en información otorgada por Panamédica

- Estructura organizacional

El siguiente esquema contiene información respecto a los órganos de la cooperativa, en donde se denota que los cargos en los Consejos de administración y vigilancia, así como en la Comisión de educación están ocupados en su mayoría por mujeres.

Esquema 9. Órganos de la Cooperativa



Fuente: Elaboración propia, con base en información otorgada por Panamédica

- Distribución de rendimientos

En cuanto a la distribución de rendimientos, del ingreso que obtienen los socios y socias que ofrecen un servicio de atención a la salud, el 35% se destina para Panamédica, mientras que el 65% es para la socia o socio que prestó el servicio.

Por su parte, las y los colaboradores reciben un 50% del costo de los servicios que hayan brindado y el 50% se destina a la cooperativa.

En cuanto a las personas que no prestan un servicio de atención médica, éstas obtienen un sueldo fijo por su trabajo, como es el caso de quienes se encargan de la recepción.

En relación con las personas que son de servicio social no reciben ninguna remuneración económica.

- Conformación de redes y el impacto en la comunidad

A través de sus experiencias de relación con otras cooperativas de consumo, producción y ahorro de Puebla, Guanajuato, Hidalgo y Distrito Federal han tenido intercambio de información sobre cooperativismo y economía solidaria, además de que en algunos casos se ha buscado conformar con otras cooperativas un plan de atención de salud, acorde con las necesidades de cada una.

Es de suma importancia indicar que debido a una situación conflictiva que se está presentando con las personas que administran el Centro social en el que se encuentran las cooperativas Panamédica y MOVYDECO, diversas cooperativas y colectivos se han solidarizado con estas organizaciones. Una de éstas es UNDECO, la cual se comprometió a apoyar a Panamédica con recursos económicos.

Por otro lado, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC) se está llevando a cabo un taller de promoción de la salud con perspectiva de género, el cual lleva por título "Club de mujeres saludables", con el cual se pretende que las mujeres, quienes principalmente son de colonias populares, se capaciten para el manejo de proyectos de salud, por tal razón, durante las sesiones del taller van realizando un proyecto de acuerdo con las necesidades de su comunidad, pero sobre todo, las mujeres aprenden a vivir de manera más saludable.

A su vez, para fortalecer el vínculo de la cooperativa con la comunidad de Villa Panamericana, algunos alumnos de la licenciatura promoción de la salud, de la

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, han desempeñado tareas de promoción de la cooperativa, sin embargo, los mismos socios y socias, así como las y los pacientes que asisten se han encargado de promocionar también los servicios.

Ahora bien, debido a que una gran parte de la población de la Unidad Habitacional Villa Panamericana son personas adultas mayores, a éstas se les brindan talleres sobre temas de su interés, de acuerdo con sus necesidades. Una vez por semana se reúnen dos de las integrantes de la cooperativa con un grupo de entre siete a diez adultas mayores (grupo ECO), quienes han elaborado propuestas de promoción de la salud para su comunidad, dicho grupo actualmente se encuentran elaborando un periódico mural en donde se busca difundir información sobre las enfermedades más comunes en las personas de la tercera edad. Esto como parte del Proyecto urbano de salud comunitaria, coordinado por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Mientras tanto, otro de los proyectos que se está impulsando es el diseño y desarrollo de un sistema de atención mutualista, con el cual se busca que las personas se asocien para generarse a sí mismas protección y atención de su salud, mediante una contribución periódica, colocando a las y los usuarios y a las y los prestadores en una posición de igualdad para la organización y toma conjunta de decisiones, fomentando la equidad y acceso a los servicios de salud, disminuyendo el gasto económico y avanzando en la defensa del derecho universal a la salud, ejerciendo éste a partir de una vía diferente: la de la economía solidaria, y de esta forma impactar socialmente en el bienestar de la comunidad, fortaleciendo el vínculo cooperativa-comunidad.

4.2.2 Mujeres cooperativistas: perfil y características

Es relevante recordar que en la cooperativa Panamédica se aplicaron 10 entrevistas a socias y 3 a colaboradoras. Además se aplicó el cuestionario a 2 colaboradores de la cooperativa.

- Datos sociodemográficos

Las mujeres de la cooperativa Panamédica son jóvenes en un rango de edad de entre 23 y 37 años, distribuidas de la siguiente forma:

Edad (años)	23	24	25	26	27	28	30	32	33	37
Frecuencia	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1

Doce de ellas cuentan con estudios de licenciatura en profesiones relacionadas con la atención de la salud, sólo una cuenta con carrera técnica en administración de empresas.

La mayoría de ellas son solteras, pues sólo una vive en unión libre y ninguna tiene hijos.

- Conocimiento sobre cooperativas

Antes de ingresar a la cooperativa diez de ellas contaban con un trabajo anterior, relacionado con su profesión, de hecho en la actualidad algunas socias tienen un trabajo alternativo a la cooperativa.

Nueve de ellas desconocían la estructura y funcionamiento de una cooperativa, sólo dos tenían como referente a la cooperativa Pascual y otras dos partían de su conocimiento sobre cooperativas escolares.

- Integración a la cooperativa

Todas conocieron e ingresaron a la cooperativa de distintas maneras, ya que algunas eran pacientes, otras porque habitan en la colonia Villa Panamericana, una en particular para realizar su servicio social, como parte de un proyecto universitario de la UAM Xochimilco, mientras que ocho de ellas conocieron el proyecto a través de amigos, amigas o parientes que ya eran socios, así por ejemplo, Zoé mencionó: “cuando salí de la universidad me desenvolví en hospitales públicos y privados y no

me agrado cómo trataban a las personas, porque sólo veían como un negocio la optometría y aquí somos una cooperativa integral, no sólo nos dedicamos a vender lentes, además tratamos a las personas como nos gustaría que nos trataran”.

De esta manera, las mujeres de Panamédica llevan entre 6 meses y cinco años trabajando en la cooperativa.

- Razones y beneficios de pertenecer a la cooperativa

Entre las razones por las cuales las mujeres trabajan en la cooperativa se encuentran: La calidad y calidez del servicio hacia las y los pacientes, sustentado en la ideología cooperativista, “puedes atender al paciente como tú quieres, además me agrada que las decisiones son tomadas por todos” (Adriana), la cooperativa se preocupa también por la comunidad “me gusta la forma de trabajo, ya que se genera un bien para la comunidad, sin fines de lucro” (Gisela). Además se ha generado un ambiente y forma de trabajo que les ha permitido desarrollarse como profesionistas, “siendo dueñas de su tiempo” y por otro lado, consideran a la cooperativa como parte de un movimiento social y como su otra casa, “la cooperativa es un término medio entre el sector público y privado, la cooperativa es mi otra casa” (Andrea).

Mientras tanto, entre los beneficios que consideran han obtenido al estar en la cooperativa se encuentran principalmente aspectos de desarrollo personal como el reconocimiento de su trabajo, la satisfacción de ejercer su profesión como quieren, conocer otra manera de atender la salud sin esperar un lucro. “Te abre a otra manera de atender la salud, hacer un bien sin esperar un lucro, es más dinámico y enriquecedor saber que es posible manejar el campo de la salud sin lucro” (Paula).

Otros beneficios han sido el intercambio de experiencias con sus compañeros y compañeras, el conocimiento de otras cooperativas, un mayor desenvolvimiento personal en cuanto al manejo de grupos, el desarrollo de otra forma de vivir, la libertad para proponer y adquirir experiencia en cuanto a su área y también en el área administrativa.

4.2.3 Proceso de empoderamiento: nivel personal

- Autopercepción

Como se ha mencionado, el nivel personal incluye la autopercepción de las mujeres, así que en la pregunta sobre ¿qué les ha significado ser mujer? todas manifestaron no haberse detenido en pensar tal cuestión con anterioridad y cada una emitió su significado de mujer, partiendo de su contexto y experiencia de vida. No obstante, es posible detectar que sus respuestas van desde percibirse como responsables de inculcar las bases morales a los hijos, ser el complemento de un hombre y preocuparse por más cosas. En cambio, otras piensan que pueden hacer las mismas actividades que los hombres, que buscan equidad con ellos, por lo tanto, consideran que ser mujer es un reto. “Ser mujer es tener la oportunidad de aprender y enseñar muchas cosas. Ser mujer es *poder hacer* muchas cosas, *poder decidir* lo que tú quieres hacer y ser ejemplo para otras mujeres” (Zoé). Algunas también consideran que son el sexo más fuerte.

Sin embargo, también manifestaron que se encuentran en la búsqueda de lo que significa ser mujer, a partir de reencontrarse con ellas mismas, comenzando por reconocerse como personas, así como lo refiere Ximena “busco qué significa ser mujer, es una lucha constante, hay muchos prejuicios y hay que enfrentarse a la realidad”.

- Habilidades

Otro de los aspectos fundamentales en el nivel personal de empoderamiento es la detección de sus habilidades, por lo cual, se les preguntó acerca de éstas. Algunas tardaron en contestar tal cuestión, pero todas reconocieron en ellas diversas habilidades que han desarrollado a lo largo de su vida y algunas que han desarrollado a partir de trabajar en la cooperativa. Por ejemplo, el manejo de grupos, ya que a través de la implementación de diversos talleres dirigidos a sus compañeros y compañeras y otros a público en general han tenido que desarrollar esta habilidad; también han adquirido habilidades administrativas para contribuir al manejo de la cooperativa. Así también, algunas de sus habilidades las han adquirido como parte de su práctica profesional.

Cabe destacar que varias de ellas reconocieron como una habilidad saber escuchar, misma que consideran ha sido clave en las relaciones con las y los compañeros de la cooperativa, así como en la atención de sus pacientes.

De esta forma, las mujeres detectaron en ellas habilidades que les han ayudado a desarrollarse personalmente, en su familia, en su profesión y en la cooperativa.

- Satisfacción personal

Otro de los aspectos del nivel personal que también tiene que ver con la capacidad individual es la satisfacción con los logros que han obtenido. En Panamédica todas las mujeres expresaron sentirse satisfechas con los logros obtenidos hasta el momento, sin embargo consideran que les faltan objetivos por cumplir. Esto refleja que las mujeres se han delineado diversos objetivos, considerándose aptas para cumplirlos, haciendo uso de sus habilidades y recursos, además de que esa satisfacción hace que quieran alcanzar más metas.

Ahora bien, cada una de las mujeres de Panamédica manifestó sus metas como socia, estas son muy específicas para cada una, pero es posible mencionar las siguientes: Lograr un ingreso justo, trabajar por un estilo de vida saludable, un mayor crecimiento profesional, desarrollar un método educativo para la cooperativa y cumplir con su trabajo para que la cooperativa se siga manteniendo, se consolide y sea más reconocida. Mientras tanto, una de las socias expresó que tenía como meta llegar a ser la presidenta de la cooperativa, lo cual refleja que se percibe como apta para ocupar tal cargo, manifestando confianza en sí misma, como parte del *poder desde dentro y poder para*, como lo expresa Rowlands (1997).

- Satisfacción de necesidades e independencia económica

Otro de los factores importantes para el empoderamiento personal es la adquisición de una remuneración económica que contribuya a la independencia económica de las mujeres. Sin embargo en esta cooperativa todas las socias y colaboradoras sólo logran cubrir algunas necesidades básicas con los ingresos que obtienen de la cooperativa, como alimentación, educación, teléfono y transporte, por lo cual siete de ellas cuentan con empleos alternos en farmacias, consultorios privados y una como maestra.

Aquí cabe mencionar que aunque no logran cubrir todas sus necesidades básicas, las mujeres permanecen en la cooperativa, ya que creen y se identifican con el proyecto de Panamédica, pero también consideran que es fundamental conseguir un ingreso justo.

- Valores y principios cooperativos en su vida cotidiana

Por otra parte, las mujeres de Panamédica consideran que los principios y valores han influido significativamente en su modo de vivir, pues les ha permitido ver de manera distinta a la sociedad, han obtenido un sentido más humano, preocupándose más por sus pacientes, además de que les han permitido mejorar su relación familiar.

Aunque es importante señalar que algunas recalcaron que se trata de un proceso bivalente, en el cual los valores y principios que ellas practicaban antes de ingresar a la cooperativa se vieron afirmados al encontrarse con otras personas con ideas similares y al mismo tiempo se conjugaron con los valores y principios del movimiento cooperativo.

4.2.4 Proceso de empoderamiento: nivel de relaciones cercanas.

Relación familiar y toma de decisiones

La mayoría de socias y colaboradoras viven con sus papás y hermanos o hermanas, a excepción de una que vive en unión libre y dos que viven solas.

Todas califican como buena su relación con las personas con las que viven, pues consideran que existe respeto y comunicación, además de que su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones.

Además todas han recibido apoyo de sus familias para que ellas estén en Panamédica y aunque afirman que en un principio no entendían la dinámica de la cooperativa, poco a poco comprendieron la forma de trabajo y algunos familiares incluso han asistido a consultas médicas y talleres. “Mi familia me ha apoyado, para mí el cooperativismo es un modo de vida y si conocen el espacio en donde trabajo, me están conociendo a mí, porque es parte de mí” (Ximena).

Por otra parte, las personas con las cuales viven y ellas mismas se encargan de las labores del hogar, lo cual habla que en sus familias existe una distribución de estas actividades y las mujeres no son las únicas responsables de las mismas.

También se les preguntó si han vivido violencia en sus relaciones, pues se considera una de las formas en que se denota el sometimiento de las mujeres, a lo cual, la mayoría manifestó no haber vivido violencia en sus relaciones cercanas, sólo una socia considera que fue violentada en una relación de noviazgo, mientras que otra se ha sentido violentada por uno de sus compañeros, a través de acciones que la han excluido, limitando el desarrollo de su trabajo. No obstante, todas manifestaron que han recibido agresiones verbales de las personas que pelean el espacio del Centro social.

4.2.5 Proceso de empoderamiento: nivel colectivo

- Ocupación de cargos

De las mujeres entrevistadas, 7 ocupan un puesto en algún Consejo o Comisión. Además, del total de mujeres entrevistadas, 5 son coordinadoras del área clínica en la que se desempeñan.

Las mujeres que no ocupan un cargo en un Consejo o Comisión consideran que en un futuro podrían hacerlo, ya que todas y todos cuentan con las capacidades, aunque es una gran responsabilidad, además de que cuentan con las mismas oportunidades para ocupar dichos cargos.

- Participación en Asambleas generales

A partir de lo que las mujeres de Panamédica expresaron qué entienden por participación, se llegó a la conclusión de que es considerada como “una acción que parte de lo individual hacia lo grupal, aportando ideas que contribuyen a generar o modificar proyectos en común”.

A partir de esto, se les preguntó si han participado en asambleas generales de la cooperativa, a lo cual todas dijeron haber participado en al menos una, excepto la colaboradora Paula, aunque cabe mencionar que las colaboradoras pueden aportar sus ideas en las asambleas, pero no pueden emitir votos.

De esta forma, las socias participan en las asambleas mediante su voto, externando propuestas y exponiendo balances de las actividades que han realizado. Todas consideran que sus propuestas han sido tomadas en cuenta, lo cual afirmaron también los colaboradores que contestaron el instrumento, al decir que las opiniones de hombres y mujeres son tomadas en cuenta en las Asambleas, pero éstas se enriquecen con las aportaciones de todas y todos los integrantes para definir el rumbo de la cooperativa.

- Intercambios y redes cooperativas

Nueve de las mujeres entrevistadas han tenido intercambio con mujeres de otras cooperativas, como son: Cocoa, Movydeco, Café Victoria, Hércules, Papahki, Tucalli, Le Cafetón, Plantarte, Ollintzin, Mujeres para hoy y Fondos comunitarios. Dichas experiencias fueron básicamente de intercambio de experiencias, para capacitación y en algunos casos para brindarles servicios médicos.

- Integración y convivencia entre mujeres cooperativistas

En cuanto a la relación entre las mujeres de la cooperativa todas manifestaron que era buena, pues ellas perciben que existe unidad, apoyo y respeto a las ideas de cada una, además de que son críticas y organizadas para realizar su trabajo, considerando como un punto a favor que los Consejos estén integrados en su mayoría por mujeres.

- Integración y convivencia entre hombres y mujeres cooperativistas

También se les preguntó a las mujeres sobre la relación con sus compañeros de la cooperativa, la mayoría mencionó que la actitud de sus compañeros hacia ellas es buena y de respeto, ya que existe equidad, no siendo discriminadas por ser mujeres, excepto en un caso en el cual uno de los socios realiza acciones que buscan desacreditar el trabajo de la actual presidenta, ante tal situación los demás compañeros y compañeras la han apoyado proporcionándole la información que se le ha omitido, respetando su lugar como presidenta, apoyándola en lo que sea necesario.

Al mismo tiempo, los 2 colaboradores que contestaron el cuestionario dijeron que la relación con sus compañeras es muy agradable y saludable, coincidiendo con la respuesta de las mujeres.

- Opinión de los colaboradores sobre la participación de las mujeres en la cooperativa

Los colaboradores que contestaron el cuestionario dijeron que “es importante la participación de la mujer en cualquier aspecto relacionado con la vida cotidiana para lograr un mundo más justo, incluyente y equitativo” (Juan Carlos Villareal, médico) además de que “no existe razón para excluirlas” (Edwar Coronel, dentista).

- Valores y principios en su cooperativa

Debido a que se consideró que los valores y principios cooperativos influyen de manera significativa para la construcción de relaciones más equitativas, se les preguntó sobre aquéllos que consideran se practican en la cooperativa, las mujeres mencionaron los siguientes:

Valores: respeto, honestidad, equidad, solidaridad, ayuda mutua, igualdad, democracia, responsabilidad y comunicación.

Principios: apoyo entre cooperativas.

Por su parte los valores y principios que, según los colaboradores, se practican en la cooperativa son los siguientes:

Valores: ayuda mutua, solidaridad, respeto y honestidad.

Principios: adhesión libre y voluntaria y participación.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que la práctica de los valores y principios cooperativistas contribuye a la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres dentro de la cooperativa, coadyuvando en el proceso de empoderamiento de las mujeres, así como en la formación de un sentido social, pensando en los demás, tomando en cuenta sus opiniones, considerando que si su vida la rigen por dichos valores y principios es más difícil cometer actos que contravengan el bien común.

- Formación y educación cooperativa

Por otra parte, se les preguntó acerca de las capacitaciones que han recibido en la cooperativa, con el fin de identificar si habían tenido alguna con un tema relativo a la equidad de género, mujeres y hombres mencionaron haber recibido capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Cooperativismo
- Economía solidaria
- Mutualismo
- Administración
- Trabajo en equipo
- Promoción de la salud

Estos temas han sido impartidos por compañeros de otras cooperativas, académicos y compañeros de la misma cooperativa y a través de estos talleres han aprendido a desarrollar mejor sus labores en la cooperativa, a entender más sobre la economía solidaria y el cooperativismo, a cuidar su salud y a mejorar la relación con sus compañeros y compañeras. Sin embargo, no se detectó alguna temática que promueva directamente la equidad de género.

- Obstáculos

Además se les preguntó sobre los obstáculos que han enfrentado para desarrollar sus actividades, los cuales pueden dividirse en dos: internos y externos.

En los internos las mujeres mencionan la falta de materiales específicos para cada área, así como la inestabilidad en la afluencia de pacientes. En los externos

destacaron que la confrontación de algunos vecinos de la colonia por el Centro social ha afectado el desarrollo de las actividades de todos y todas las integrantes de la cooperativa, pues en ocasiones les han bloqueado el acceso al espacio, han recibido agresiones verbales y por lo tanto en ocasiones no han podido ofrecer consultas.

- Sugerencias para el mejoramiento de su cooperativa

Las mujeres y hombres de Panamédica expresaron diversas opiniones para el mejoramiento de su cooperativa, externando las siguientes ideas: Que cada área genere más recursos económicos para mantener a la cooperativa, buscar estrategias para captar más pacientes, tener un espacio propio, participar en más eventos con otras cooperativas, trabajar en la difusión de la cooperativa en la comunidad, tener más mobiliario, que se proyecte la diferencia en el servicio, promover la mutual y realizar un balance integral, como lo indica Sofía “debemos ser autocríticos y realizar un balance para tener claro en conjunto el rumbo que se quiere para la cooperativa”.

- Visión de futuro del cooperativismo

Todas las socias opinaron que el futuro de las cooperativas en México puede ser muy exitoso, aunque el avance es lento, ya que es difícil cambiar la mentalidad de las personas, pues consideran que lo primordial es la formación de cooperativistas, ya que la gente debe aprender a cooperar, constituyéndose en una alternativa de desarrollo equitativo. “Le veo mucho futuro al cooperativismo por la situación social, pueden ser una alternativa, en la medida en que la gente aprenda a cooperar y trabajar por un bien común, además muchos jóvenes se están acercando” (Ivonne).

Además creen que el gobierno puede ser un factor decisivo para el desarrollo del cooperativismo, por lo cual “se debería dar más importancia al cooperativismo como anteriormente se hacía, pues son empresas completas, por lo cual se debe apoyarlas y darlas a conocer” (Gisela).

Hasta aquí se ha expuesto la información concerniente a los dos estudios de caso, con base en la cual, en el siguiente capítulo se expresan algunas sugerencias en torno al empoderamiento de las mujeres cooperativistas.

CAPÍTULO 5

TRABAJO SOCIAL Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES COOPERATIVISTAS

En este capítulo se busca señalar lo referente a las sugerencias desde Trabajo Social para el empoderamiento de las mujeres cooperativistas, entendiendo a su vez, que las cooperativas son espacios para la investigación e intervención social.

Trabajo Social como disciplina de las ciencias sociales, mediante la aplicación de conocimientos teórico-metodológicos interviene en la realidad social, a través de acciones que pueden ser desde el nivel individual hasta el colectivo, con el fin de contribuir en la resolución de problemáticas sociales y en el cambio social. [Definición propia, construida con base en lo mencionado por Valero (2003)]. Así que, las y los trabajadores sociales se convierten en agentes y catalizadores de cambios sociales en pro de la colectividad.

Desde esta perspectiva de Trabajo social es que parten las siguientes sugerencias para las sociedades cooperativas UNDECO y Panamédica, en torno al empoderamiento de sus socias, tomando como base los resultados obtenidos en la investigación de campo.

Partiendo de lo mencionado por autoras como Zapata, Townsend, Rowlands, Alberti y Mercado (2002), quienes aseguran que el empoderamiento comienza dentro de una misma, es importante que en primer lugar las mujeres cooperativistas analicen la posición social en la que se encuentran con respecto a los hombres, ya que es probable que muchas de ellas se encuentren en una posición subordinada sin cuestionarla o sin ser consciente de la misma y si no se reconoce como una necesidad negociar relaciones equitativas de poder entre hombres y mujeres, el empoderamiento simplemente no tiene cabida.

Es en este punto en donde se rescata también lo señalado por Zapata, Townsend, Rowlands, Alberti y Mercado (2002), quienes mencionan que es posible apoyar a otras personas en su proceso de empoderamiento, entonces desde el cuestionamiento de la posición social en la que se encuentran las mujeres es posible que intervengan las y los trabajadores sociales, a través de diversas estrategias de educación social, como la impartición de talleres con perspectiva de género, que permitan desatar procesos de reflexión sobre la forma en que se están

relacionando con los hombres, para a partir de esto detectar desigualdades sociales.

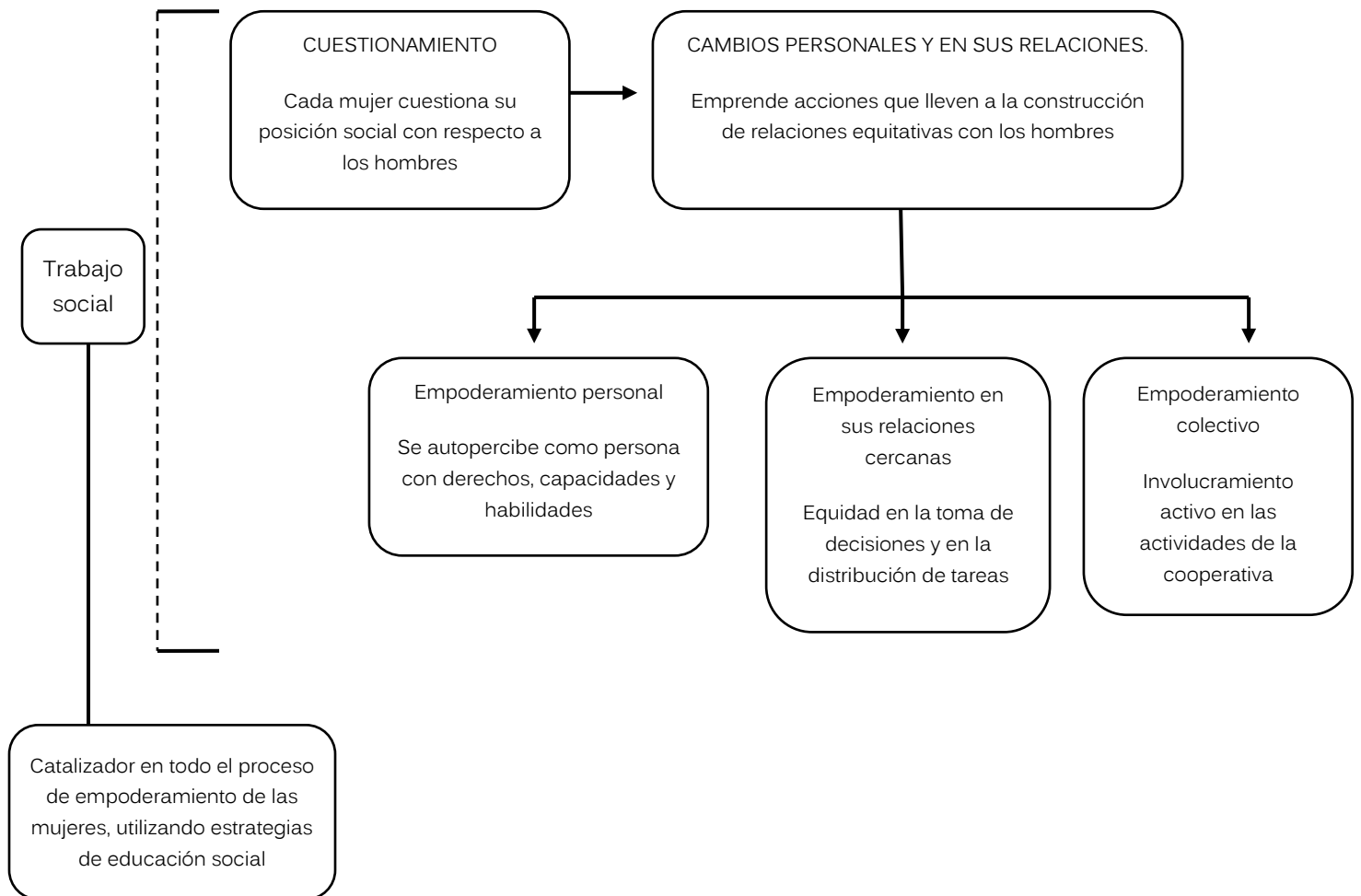
Una vez que las mujeres están conscientes de la posición social en la que se encuentran, retomando a Kabeer (1999, en Pick, Sirkin, Ortega, Osorio, Martínez, Xocolotzin y Givaudan, 2007) emerge en las mujeres una “conciencia crítica” en tanto se vuelven críticas de las normas sociales que habían aceptado previamente sin cuestionarlas y es así que pueden emprender acciones dentro del espacio público y privado, que lleven a la construcción de relaciones equitativas con los hombres, quienes también serán beneficiados, ya que el empoderamiento de las mujeres no implica el desempoderamiento de los hombres, así, las mujeres comienzan a realizar cambios personales, desde autoperibirse como personas con derechos, habilidades y capacidades, y por lo tanto en sus relaciones cercanas tienden a participar de manera más notable en la toma de decisiones, las actividades del hogar dejan de ser responsabilidad única de las mujeres y en su cooperativa desarrollan un papel activo, informándose, emitiendo sus opiniones, ejerciendo su voto e involucrándose en las actividades de la cooperativa.

Es importante indicar que las y los trabajadores sociales pueden fungir como catalizadores sociales en todo el proceso de empoderamiento de las mujeres, pues las y los trabajadores sociales, concordando con lo argumentado por Navarro (1994) son capaces de acelerar o favorecer los procesos sociales que viven los grupos o comunidades. Así que en este caso se tendría que dar un seguimiento puntual en el proceso de empoderamiento, con el fin de facilitarlos en la manera de lo posible, auxiliándose de estrategias de educación social, pues se trata de brindarles elementos para que potencien sus habilidades y capacidades internas, asumiendo su papel de sujetas responsables de su transformación, para que a partir de ello, ejecuten acciones en forma colectiva.

Aunque como indica Rowlands (1997) para apoyar en el proceso de empoderamiento de las mujeres o de otros actores sociales es importante que las y los facilitadores o catalizadores realicen un autoexamen de su proceso de empoderamiento, comenzando a practicarlo en ellas mismas, pues sólo así podrán desatar procesos de mayor impacto social.

De esta manera, retomando lo señalado hasta el momento y recordando que cada mujer vive su empoderamiento de forma diferente, pues depende en gran manera de su contexto y experiencia de vida, se considera que dicho proceso puede coincidir en los siguientes aspectos:

Esquema 10. Aspectos de coincidencia en el proceso de empoderamiento de las mujeres



Fuente: Elaboración propia, tomando como referencia a Deere, León (2002) y Rowlands (1997)

Al mismo tiempo, las mujeres cooperativistas que estén en proceso de empoderamiento pueden apoyar en el empoderamiento de otras mujeres, sean cooperativistas o no, por ejemplo, a través del taller que está llevando a cabo la cooperativa Panamédica sobre promoción de la salud con perspectiva de género, en el que brindan bases para que las mujeres se conviertan en promotoras de salud, es de importancia que en las temáticas se siga trabajando la parte de género en relación con la importancia de la salud, pues a partir de esto, las promotoras desarrollarán proyectos integrales en sus comunidades, en los que otras mujeres también podrán reflexionar acerca de su posición social, y así podrá conformarse una red que cada día beneficie a más mujeres.

Se considera importante también rescatar que el hecho de que Panamédica lleve a cabo un taller de promoción de la salud con perspectiva de género habla del interés de la cooperativa por involucrarse en esta temática, de hecho una de las entrevistadas mencionó que en este curso es importante incluir a hombres y mujeres, porque para incidir en cambios en las relaciones de género es importante integrar a personas de ambos sexos, pero como el taller también depende de SEDEREC, dicha institución sólo aceptó beneficiar a mujeres con este taller.

De manera que, otras cooperativas podrían retomar como modelo esta propuesta, convirtiéndose en organizaciones promotoras de la equidad de género, además de que “la formación, capacitación y educación para, por y desde las mujeres es la mejor herramienta para el desarrollo, el empoderamiento personal y el liderazgo” (Escuela Municipal de Formación Feminista, 2008: 11).

En esta misma idea, se sugiere que en la cooperativa UNDECO se lleve a cabo un taller de administración del ingreso económico con perspectiva de género, en donde se aborde la importancia del ahorro, además de la importancia de realizar gastos para el bienestar de las mujeres, como adquirir artículos de uso personal y para el cuidado de su salud, pues en muchos casos las mujeres adquieren en primer lugar productos para sus hijos y esposos y después para ellas, dejando a un lado también el cuidado de su salud.

A propósito de UNDECO, en esta cooperativa se detectaron dos grupos de mujeres, en el primero se encuentran aquéllas que tiene algún cargo en un Consejo o Comisión y las socias comisionadas de tiempo completo, mientras que en el segundo grupo se encuentran mujeres que interactúan con la cooperativa básicamente a través de sus ahorros y ayudas mutuas. Se considera entonces que el primer grupo de mujeres ha obtenido mayores elementos para su

empoderamiento, mientras que el segundo los ha obtenido de forma más lenta, por lo cual es importante que las mujeres del primer grupo apoyen en el proceso de empoderamiento del segundo grupo, buscando que un mayor número de socias se involucren directamente en las actividades de gestión, difusión y toma de decisiones de la cooperativa, ya que esto coadyuvará de manera significativa a su proceso de empoderamiento, contribuyendo a su vez al fortalecimiento y proyección de la cooperativa.

Asimismo, reconociendo la importancia que tienen los valores y principios cooperativos, pues constituyen la guía para el actuar de las y los socios y al mismo tiempo, son los que diferencian a las cooperativas de otro tipo de organizaciones y empresas, se considera importante la difusión permanente de los valores y principios cooperativos, promoviendo la práctica de los mismos, estimulando cambios de hábitos y de conductas, ya que retomando a Vargas (2002, en Da Ros, Gómez, Farah y Ribón, 2004) pareciera que estos valores están pensados para el desarrollo y empoderamiento de las mujeres, pues cada uno de ellos contribuye en la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres, no sólo en la cooperativa, sino que permea también en sus relaciones familiares, además de que influye de manera importante en la conformación de la identidad de las mujeres cooperativistas y por lo tanto, en la forma en que se autoperciben.

Aunque se reconoce que ambas cooperativas han impulsado proyectos de educación y formación, en los cuales se ha retomado el tema de los principios y valores cooperativos, se considera que principalmente UNDECO debe trabajar en este punto, haciendo partícipes a un mayor número de socias y socios de la cooperativa, ya que se detectó que sólo las personas que ocupan algún cargo en la cooperativa han recibido capacitación.

De igual manera, las y los trabajadores sociales, a través de la aplicación de estrategias de educación social, pueden diseñar, implementar y evaluar también proyectos de identidad cooperativa desde una perspectiva integral, según señalan Escalera y Acuña (2004), pues como menciona Rojas (2003) se debe generar un profundo sentimiento de pertenencia e identidad de socios y socias con su cooperativa, a tal punto que se desarrolle una verdadera mística asociativa que impulse a las personas a participar activamente en aras de la realización de una esperanza colectiva.

De modo que, para el diseño, implementación y evaluación de proyectos de identidad cooperativa puede tomarse como base la educación popular, la cual,

según Acciones para el Desarrollo Comunitario A.C. (2008) es una metodología participativa cuya premisa básica es el reconocimiento del participante con conocimientos, experiencias, saberes y capacidades, procurando establecer una relación de diálogo e intercambio entre los participantes y el facilitar o facilitadora, por lo tanto, la metodología de la educación popular permite tener como punto de partida lo que el grupo hace, vive y siente. De esta manera, la educación cooperativa se convierte en una función clave que puede ser desempeñada por las y los trabajadores sociales, generando un proceso socioeducativo.

Por último, como parte de la perspectiva de género se considera de importancia promover el uso de un lenguaje inclusivo en los discursos de las cooperativas, pues es una forma de reconocer a cada persona, evitando caer en generalizaciones, tales como incluir en la palabra socios a hombres y mujeres, aunque se reconoce que la utilización de un lenguaje inclusivo y en general de la perspectiva de género en las cooperativas es también un proceso, pues se trata de deconstruir ideas sobre el género que han sido interiorizadas a través de la socialización, se trata de modificar las estructuras mentales para que la equidad entre hombres y mujeres se convierta en una realidad.

CONCLUSIONES

A partir de los elementos obtenidos a lo largo de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

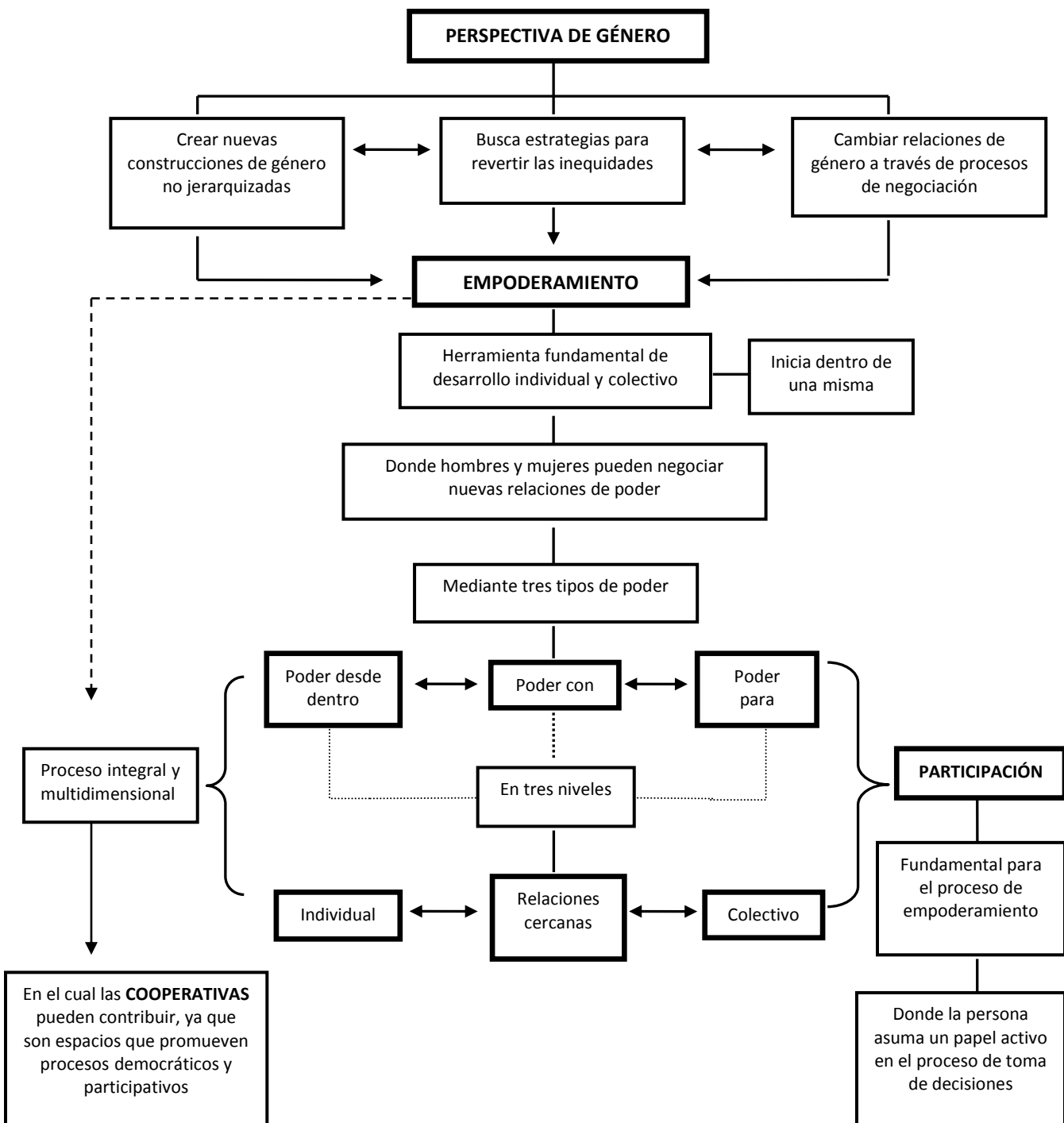
En el capítulo uno se hizo referencia al planteamiento del problema del que partió esta investigación, así como la metodología que delimitó los pasos a seguir para la recolección, sistematización y análisis de la información documental y de campo.

Mientras tanto, en el capítulo dos (ver esquema 11) se mencionó que el género es una construcción social y cultural, por lo que cada sociedad e incluso cada persona crean una particular concepción sobre el mismo, lo cual marca la pauta para vivir la masculinidad o feminidad, incluyendo la manera de relacionarse con otras personas.

Históricamente, en las relaciones de género los hombres han ocupado posiciones superiores a las mujeres, lo cual ha generado desigualdades sociales, por tal razón a través de la incorporación de la perspectiva de género se han buscado estrategias para lograr igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de esta forma mejorar sus condiciones de vida, así como su posición social, creando un nuevo constructo cultural de lo masculino y lo femenino, pues “no podemos aspirar a una sociedad más justa y democrática en tanto haya diferencias genéricas y el poder sea considerado como exclusivo de los hombres” (Silva, 2004: 18).

En este marco aparece el empoderamiento, el cual, a partir de los elementos teóricos planteados, puede ser definido como un proceso integral, ya que no puede aislarse del contexto de las mujeres y multidimensional, pues se desarrolla en los niveles individual, de relaciones cercanas y colectivo. Se inicia dentro de cada mujer, a partir del cuestionamiento de su posición social y del reconocimiento de sus capacidades, habilidades y derechos, permitiéndole tomar decisiones para beneficio individual y colectivo. Este proceso es diferente para cada persona, pues además de su contexto, influye su experiencia de vida.

Esquema 11. Relación entre la perspectiva de género, la participación y empoderamiento de las mujeres



Fuente: Elaboración propia, con base en lo planteado por Farah (2006), García, Vargas, Saavedra y Hernández (2011), Deere y León (2002), Rowlands (1997), Zapata, Townsend, Alberti y Mercado (2002).

De esta forma, las cooperativas constituyen un espacio idóneo para que, a través de la práctica de sus principios y valores, las mujeres obtengan elementos para su empoderamiento en los niveles personal, de relaciones cercanas y colectivo. Al respecto, cabe mencionar que en los dos estudios de caso, considerados en el capítulo cuatro y respondiendo a las preguntas orientadoras de la investigación, se pudo detectar que las mujeres sí están obteniendo elementos para su empoderamiento, para el cual la organización cooperativa ha sido un factor fundamental, convirtiéndose en una plataforma para el desarrollo integral de las mujeres, tal como se explica en los siguientes puntos:

- En primer lugar, las mujeres se integran a la cooperativa sin ser discriminadas por su condición genérica, obtienen los mismos derechos y obligaciones que los socios, de modo que en el caso de Panamédica reciben una remuneración proporcional a su trabajo, mientras que en UNDECO reciben ayudas mutuas, dependiendo de la cantidad que tengan en la sección de administración de salarios.
- La mayoría de las mujeres en los dos casos se autoperciben como capaces de realizar diversas actividades, haciendo uso de sus habilidades para su desarrollo personal y colectivo, incluso algunas han desarrollado habilidades de liderazgo y trabajo en equipo al ocupar cargos en los Consejos y Comisiones, de hecho en las dos cooperativas quienes ocupan la presidencia en el Consejo de Administración son mujeres, desempeñando también funciones importantes en el Consejo de Vigilancia y en el Comité de Educación y en el caso de UNDECO el puesto de Gerente general es ocupado por una mujer. Además de que, la mayoría de las mujeres de Panamédica que no ocupan un cargo en algún Consejo o Comisión consideran que en un futuro podrían ocupar alguno, percibiéndose como capaces para ocupar estos puestos, incluso una de ellas mencionó entre sus metas “llegar a ser la presidenta del Consejo de Administración”; aunque las mujeres de UNDECO que no ocupan un cargo mencionaron que por el momento no desean ocupar alguno, pues no disponen de tiempo para estas actividades.
- La mayoría de las mujeres, en ambos casos, participa en las asambleas generales de su cooperativa, ocupando estos espacios para influir en la toma de decisiones, siendo escuchadas y tomadas en cuenta sus opiniones,

además de que las mujeres que ocupan un cargo presentan los informes de las actividades realizadas, concernientes a su puesto.

- Las mujeres se retroalimentan con las experiencias de otras cooperativas, incluso de otras mujeres cooperativistas, lo cual contribuye a su proceso de empoderamiento al intercambiar sus experiencias e ir conformando redes, aunque en el caso de UNDECO sólo las mujeres que ocupan un cargo han tenido oportunidad de establecer este tipo de vínculos, pues al ser una cooperativa de ahorro y préstamo, es más difícil que las y los socios convivan con frecuencia entre ellos y ellas y también con otras cooperativas.
- En las dos cooperativas las mujeres perciben que el futuro del cooperativismo en México puede ser exitoso, aunque el avance sea lento, ya que es una alternativa para un desarrollo integral, reflejándose la visión de futuro que tienen las mujeres y su interés por el desarrollo del movimiento cooperativo, al cual ellas pertenecen, incluso en ambos casos, las y los socios creen en los proyectos de su cooperativa, razón por la que permanecen en ella, además de que han obtenido diversos beneficios al pertenecer a su cooperativa, aunque al ingresar la mayoría no tenía una idea clara sobre este tipo de organizaciones.
- En las dos cooperativas factores como el ámbito territorial (UNDECO en el ámbito rural, mientras que Panamédica en el urbano), el nivel educativo y edad (en UNDECO estos dos factores son más heterogéneos y en Panamédica guardan cierta similitud) influyen en el proceso de empoderamiento de las mujeres, pero no resultan determinantes, pues en estos casos depende directamente del involucramiento de las mujeres en las actividades concernientes a su cooperativa, sobre todo para el empoderamiento colectivo.

Así, entre los elementos que se considera han obtenido las mujeres cooperativistas para su empoderamiento se encuentran los siguientes: el desarrollo de habilidades y capacidades, el fortalecimiento de las capacidades para la toma de decisiones, el trabajo en equipo en la cooperativa, el apoyo de compañeros y compañeras y la participación en las actividades de gestión, difusión y organización de la cooperativa.

No obstante, aunque en UNDECO el proceso de empoderamiento parezca más lento, es posible percibir que si bien no todas las mujeres de la cooperativa

comparten los mismos elementos de empoderamiento, algunas presentan un mayor avance, mientras que otras podrían seguir adquiriendo estos elementos si aprovechan las oportunidades y condiciones de la cooperativa, involucrándose de manera más activa en las tareas de organización, gestión y difusión de la organización, aunque también se considera que las personas que se encuentran ocupando un cargo deben buscar alternativas que permitan involucrar a las socias en los procesos de la misma, pues factores como el nivel educativo y el tiempo de pertenecer a la cooperativa no han sido determinantes para que existan diferencias en el proceso de empoderamiento de estas mujeres, sino que se considera, depende en gran medida del involucramiento de éstas en la cooperativa, aunque se reconoce que entre otras cuestiones el proceso de empoderamiento se ha visto influido por una concepción sobre el género, la cual se arraiga en construcciones sociales que han destinado para las mujeres las tareas del cuidado del hogar principalmente, por lo cual, en el nivel de relaciones cercanas las mujeres presentan también un menor avance.

Es en esta cooperativa en donde se ha comprobado de manera más clara lo mencionado por León, Deere (2002) y Rowlands (1997), en cuanto a que el empoderamiento no es un proceso lineal, siendo diferente para cada mujer aunque compartan un contexto similar, pues depende también de la experiencia de vida de cada persona.

En lo que respecta a Panamédica, se percibe que las mujeres han logrado fomentar relaciones de poder más equitativas al interior de sus familias, lo cual se ve reflejado en la distribución de tareas y en el apoyo que les brindan para seguir en la cooperativa. Asimismo, en el nivel colectivo se reconoce que el proceso de empoderamiento de estas mujeres se ha visto enriquecido por su involucramiento constante y participación activa en las labores de la cooperativa, aunque lo ideal sería que todas invirtieran todo su tiempo y esfuerzo en dicho espacio, pero mientras no logren obtener un ingreso que les permita cubrir todas sus necesidades no podrán hacerlo.

En cuanto a los objetivos específicos planteados, a través de los estudios de caso se pudo corroborar que las mujeres han experimentado relaciones más equitativas de poder con los hombres en el ámbito familiar y en su cooperativa, aunque como se ha señalado, cada caso tiene sus especificidades. Al mismo tiempo, la práctica de los valores -ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, honestidad, transparencia y responsabilidad social-, así como de los

principios -membresía abierta y voluntaria, control democrático, participación económica, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas, compromiso con la comunidad y promoción de la cultura ecológica- han influido en el empoderamiento de las socias, ya que han buscado aplicarlos en su cooperativa y en su familia.

En lo relativo a la influencia de la cooperativa en la satisfacción de necesidades prácticas de las mujeres, en el caso de Panamédica al ser una cooperativa de producción de servicios, depende en gran manera de personas externas a la cooperativa, por lo cual el ingreso es muy variado, además de que la situación del Centro social en estos momentos no les ha sido favorable para ofrecer sus servicios y por tal razón la mayoría no logra cubrir sus necesidades. Mientras tanto, en el caso de UNDECO se ha puesto gran empeño en el desarrollo de una cooperativa integral que cubra diversas necesidades, a través del uso de las secciones de la cooperativa (administración de salarios y ayuda mutua y abasto y consumo). Vale la pena señalar que la satisfacción de las necesidades prácticas constituye otro elemento para el empoderamiento de las mujeres.

Otro de los objetivos específicos fue identificar la opinión de los socios sobre la participación de las mujeres en las cooperativas, así pues los hombres que participan en las dos cooperativas consideran importante la participación de las mujeres en estas organizaciones, ya que no hay razón para excluirlas, además de que contribuyen al desarrollo de cada cooperativa. Esta percepción que tienen los socios sobre las mujeres contribuye al proceso de empoderamiento de las mismas, pues las relaciones entre ellos y ellas buscan ser equitativas.

Ahora bien, a partir de los resultados obtenidos, puede enunciarse la siguiente hipótesis: Si las mujeres cooperativistas desarrollan una cultura de participación pueden obtener elementos para su proceso de empoderamiento en los niveles personal, de relaciones cercanas y colectivo, recordando que la cultura de participación alude a

un proceso social en el cual los individuos: se involucran, cooperan, toman decisiones, adquieren un compromiso y una responsabilidad, y también desarrollan una identidad y una conciencia colectiva mediante la distribución de valores, símbolos y costumbres en un contexto histórico determinado, lo cual les permite dirigirse a un fin (Chávez, 2010: 128).

Dicha hipótesis surgió a partir de apreciarse que si las mujeres participan de forma activa en la cooperativa, involucrándose en los procesos de la misma, obtienen elementos para empoderarse, no sólo en el nivel colectivo, también en el personal y

esto se ve reflejado en sus relaciones cercanas, de manera que los tres niveles se van complementando, incluso, la participación se convierte en un elemento más para el proceso de empoderamiento.

Es de importancia recalcar que en esta investigación al enunciar que a través de la participación activa de las mujeres en su cooperativa, éstas pueden obtener elementos para su empoderamiento, no se ha buscado señalar a las cooperativas como “espacios mágicos” en donde, sólo por el hecho de pertenecer a éstas, las mujeres pueden empoderarse por “completo”, sino que se manifiestan como organizaciones sociales que propician la adquisición de elementos para su empoderamiento, pues en las cooperativas el valor de las personas está por encima del valor económico, siendo espacios en donde hombres y mujeres participan democráticamente y entonces pueden identificarse como *personas sujetas* con capacidad de elegir y decidir, con derechos y obligaciones, siendo la cooperativa una plataforma en donde las mujeres van encontrando opciones para mejorar su vida dentro y fuera de la organización.

Por su parte, se reconoce que las cooperativas no son los únicos espacios en donde las mujeres pueden adquirir elementos para su empoderamiento y una conciencia crítica en cuanto a su situación y posición social, pues debido a la complejidad del proceso de empoderamiento los diversos ámbitos en donde se desenvuelvan las mujeres (escuela, trabajo, comunidad, familia) pueden influir de manera significativa en el empoderamiento de las mujeres, ya sea coadyuvando en el emprendimiento o fortalecimiento del proceso o dificultando su avance.

Así pues, a partir de la información obtenida, en el capítulo cinco se plantearon diversas sugerencias desde Trabajo social para el empoderamiento de las mujeres cooperativistas, reconociendo que

el empoderamiento de las mujeres puede llevar a una transformación de la sociedad que permita romper con el desarrollo desigual, no sólo en términos de género sino más ampliamente. Implica modificar las relaciones de poder y crear nuevos paradigmas de desarrollo (Hainard y Verschuur, 2006: 47).

De modo que si aspiramos a regímenes democráticos debemos comenzar por la construcción de relaciones equitativas de poder entre hombres y mujeres en las relaciones cercanas, pues lo privado y lo público no están aislados.

Además que, desde Trabajo Social se requiere

reconstruir, junto con los sujetos sociales, las construcciones culturales y sociales de lo masculino y femenino, para modificar las actuaciones de hombres y mujeres en la búsqueda de una participación social, familiar e individual más igualitaria, equitativa, libre, que contribuya a la construcción de una sociedad que valore ampliamente a la mujer y al hombre (Chávez, 2006: 12).

Una de las herramientas fundamentales de las que dispone Trabajo social para esta reconstrucción es la educación social, ya que mientras se siga educando a mujeres y hombres de manera diferente, las desigualdades sociales que se justifican en las diferencias sexuales seguirán latentes, por lo cual es importante que desde la familia se comiencen a modificar los tradicionales patrones de conducta para hombres y mujeres, pues como menciona Hierro (1993), inspirada en Simone de Beauvoir, si no se nace mujer, sino que se convierte en mujer culturalmente hablando, tampoco se nace siendo hombre, por lo cual se busca construir nuevas formas de vivir la feminidad y la masculinidad.

Por lo tanto, las y los trabajadores sociales se convierten en catalizadores en todo el proceso de empoderamiento de las mujeres, aunque se reconoce que la transformación en las relaciones sociales es muy lenta y aún no se puede ver con mucha claridad grandes efectos positivos, pues se necesita tiempo considerable para cambios tan profundos, ya que son socioculturales, por lo cual las mujeres se encuentran en proceso de empoderamiento, pues hay que reconstruir las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

De esta forma, la presente investigación busca ser de utilidad principalmente para las cooperativas UNDECO y Panamédica, para el emprendimiento de proyectos específicos que promuevan el desarrollo integral y equitativo de sus socios y socias.

Asimismo, puede servir de apoyo y punto de partida para el desarrollo de otros proyectos de investigación que sigan profundizando en la reflexión sobre género, considerando las especificidades de cada mujer y de cada cooperativa, incluso si se retoma para saber respecto del empoderamiento de las mujeres desde un enfoque cualitativo, es posible realizar análisis más complejos de este proceso utilizando técnicas de observación y entrevistas a profundidad, en donde se podría entrevistar también a algunos miembros de sus familias, dando un mayor énfasis al nivel de relaciones cercanas de las mujeres, o bien pueden retomarse historias de vida, pues el empoderamiento depende en gran manera de la experiencia de vida de cada mujer.

De igual manera podría entrevistarse a sus compañeros cooperativistas, con el fin de identificar si éstos se están sintiendo partícipes del proceso de empoderamiento de las mujeres cooperativistas y cómo están participando en este proceso.

Se considera además que otras investigaciones pueden partir desde otras categorías del empoderamiento, pues se reconoce que la temática no está agotada y este ha sido un primer nivel de acercamiento.

También puede abordarse la temática desde un enfoque cuantitativo, trabajando por ejemplo en una escala de medición del empoderamiento, ya que hasta el momento, de acuerdo con Zapata, Townsend, Rowlands, Alberti, y Mercado (2002) ninguna forma de medición goza de total aceptación, pues la variable empoderamiento, como se ha señalado, comprende cambios profundos en la forma de vivir de las personas, mismos que son complejos de interpretar y medir. Por tal razón se considera que dicha escala de medición podría realizarse con un equipo multidisciplinario de profesionistas, como psicólogas (os), trabajadoras (es) sociales, sociólogos (as) y economistas, no basándose sólo en aspectos como el número de mujeres profesionales y el número de mujeres en escaños parlamentarios y en puestos de decisión en el gobierno, sino que profundice en el análisis de las categorías que definen el empoderamiento, entendiéndolo como un proceso integral.

BIBLIOGRAFÍA

Acciones para el Desarrollo Comunitario A.C. (2008). *Sesiones de trabajo para el desarrollo comunitario. Manual de capacitación para promotoras y promotores*. México: Tlalana-ADECO.

Alberdi, Inés (1999). *La sociología del género como enfoque interdisciplinar del conocimiento*. En Martínez Quintana, Violante. *Mujer y participación en las organizaciones. Trayectoria y tendencias en la sociedad actual*. España: Universidad Nacional de Educación a distancia. Pp. 43-61.

Alberti Manzanares, Pilar (2002). *Poder sobre: Dominación, opresión y resistencia*. En Zapata Martelo, Emma, Townsend, Janet Gabriel, Rowlands, Jo, Alberti Manzanares, Pilar y Mercado González, Marta. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés. Pp. 165-190.

Alianza Cooperativa Internacional-Américas (2006). *Mensaje del Día Internacional de la Mujer*. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Equidad-de-Genero-en-las>. Consultado el 15/11/2011.

Alianza Cooperativa Internacional (Julio, 2010). *Mensaje del Día Internacional de las Cooperativas*. Disponible en: <http://www.ica.coop/activities/idc/2010-idc-es.pdf>. Consultado el 01/06/2011.

Alianza Cooperativa Internacional-Américas (Octubre, 2011). *Año Internacional de las Cooperativas: Un desafío lanzado oficialmente*. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Ano-Internacional-de-las,3304>. Consultado el 01/11/2012.

Alianza Cooperativa Internacional (2012). *Definición de cooperativa, valores y principios cooperativos*. Disponible en: <http://2012.coop/en/what-co-op/co-operative-identity-values-principles>. Consultado el 01/09/2012.

Alianza Cooperativa Internacional-Américas (Julio, 2012). *FAO y CEPAL celebran Año Internacional de las Cooperativas junto a 250 agricultores chilenos y líderes de mutualistas de América Latina*. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/FAO-y-CEPAL-celebran-Ano>. Consultado el 04/11/2012.

Alianza Cooperativa Internacional-Américas (Noviembre, 2012). *La FAO considera que las cooperativas son "cruciales" para reducir la pobreza*. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/La-FAO-considera-que-las>. Consultado el 04/11/2012.

Álvarez-Gayou Jurgenson, Juan Luis (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.

Artous, Antoine (1982). *Los orígenes de la opresión de la mujer*. España: Fontamara.

Atilano Uriarte, María (2008). *Testimonios Mujeres. Sustento de la dignidad trabajadora en la huelga de Euzkadi*. México: Heinrich Böll Stiftung.

Banco Mundial (2012). *Informe sobre el desarrollo mundial. Panorama general. Igualdad de Género y desarrollo*. Disponible en: http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=ficha_biblioteca&id_articulo=1404 Consultado el 02/04/2012.

Barbero, María Inés, Berenblum, Rubén, García Molina, Fernando y Saborido, Jorge (1998). *Historia económica y social general*. Argentina: Ediciones Macchi.

Batliwala, Srilatha (1997). *El significado del empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción*. En León, Magdalena (Comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Facultad de Ciencias Humanas, Tercer Mundo S.A. Pp. 187-209.

Bermúdez, Susy (1992). *Hijas, esposas y amantes. Género, clase, etnia y edad en la historia de América Latina*. Colombia: Ediciones Uniandes.

Buendía Martínez, Inmaculada (1999). *La integración comercial de las sociedades cooperativas*. España: Consejo económico y social.

Cazés Menache, Daniel. (2005). *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México: UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y humanidades, CONAPO, Instituto Nacional de las Mujeres.

Centro de Estudios Nueva perspectiva (Diciembre 2010). *Estadísticas de equidad de género*. Organizaciones miembros de la ACI en la región de las Américas. ACI Américas- Comité Regional de Equidad de Género. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/Estadisticas-sobre-Equidad-de>. Consultado el 16/05/2012.

Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa (2005). *Programa de educación a distancia. Administración de empresas cooperativas I*. Disponible en: http://www.cenecoop.com/docs/md/caec/caec_i_unidad_01.pdf. Consultado el 18/05/2012.

Chávez Carapia, Julia del Carmen (Coord.) (2004). *Perspectiva de género*. Serie Género y Trabajo social, No. 1. México: Centro de Estudios de la Mujer. ENTS-UNAM.

Chávez Carapia, Julia del Carmen (2006). *Género y Trabajo social*. Serie Género y Trabajo social, No. 3. México: Centro de Estudios de la Mujer. ENTS-UNAM.

Chávez Carapia, Julia del Carmen (2010). *Propuesta 2. Modelo para el fortalecimiento del ejercicio de la ciudadanía y el liderazgo femenino*. En Castro Guzmán, Martín y Chávez Carapia Julia del Carmen (Coords.). *Modelos de intervención. Teoría y método en trabajo social*. México: UNAM, UAEH, PIFI y Porrúa. Pp. 107-144.

Chávez Meza, Pablo (2011). *Cooperativas conviven con cualquier sistema económico*. En *El Financiero* (21/06/2011). Disponible en: http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=13725&Itemid=146. Consultado el 08/11/2012.

Cobo, Rosa (2009). *Otro recorrido por las ciencias sociales: género y teoría crítica*. En *Cuadernos de género. Políticas y acciones de género*. Materiales de formación. España: Universidad Complutense. Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Pp. 11-52.

Coller, Xavier (2000). *Cuadernos metodológicos. Estudio de casos*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Confederación Nacional Cooperativa de Actividades Diversas de la República Mexicana (2012). *¿Por qué crear una cooperativa?* México.

Conway, Jill, Bourque, Susan y Scott, Joan. (1996). *El concepto de género*. En Lamas, Marta. (Comp.). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG-UNAM, Porrúa. Pp. 21-33.

Da Ros, Sara Giuseppina, Gómez Martínez, María Trinidad, Farah Quijano, María Adelaida y Ribón de Macías, Patricia (2004). *Proyecto Modelos de intercooperación para las Américas (Propuesta de investigación académica)*. Disponible en: www.analitica.com/mujeranalitica/documentos/5536457.doc. Consultado el 15/08/2012.

Declaración de Guadalajara (Septiembre, 2009). *Cumbre cooperativa de las Américas "El modelo cooperativo: Respuesta a las crisis mundiales"*. Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/cumbre2009/IMG/pdf/DeclaracionGuadalajara-2.pdf>. Consultado el 26/10/12.

Deere, Carmen Diana y León, Magdalena (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y mercado en América Latina*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, PUEG-UNAM.

De Dios Vallejo, Delia Selene (2004). *Sociología de género*. México: Unión Nacional de Mujeres mexicanas A.C. Ediciones AVJ, Federación de Universitarias, UNAM.

De la Cruz, Carmen (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. España: EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf. Consultado el: 15/08/2012.

Del Razo Cantellano, Beatriz (2006). *Investigación Social II*. México: ENTS-UNAM.

Digby, Margaret (1965). *El movimiento cooperativo mundial*. México: Pax-México.

Eguía Villaseñor, Florencio (1994). *ABC de la cooperación*. México: Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional LV Legislatura.

El Economista (Redacción) (20/04/2012). *Cooperativas pilar en operaciones financieras*. Publicación especializada de El Economista, sección Uniones. Año 4, No. 20, p.2.

Escalera Castillo, Ignacio y Acuña Dávila, Oralia (2004). *Organización y educación social*. En Sánchez Rosado, Manuel. *Manual de Trabajo social*. México: ENTS-UNAM. Pp. 385-407.

Escuela Municipal de Formación Feminista (2008). *Curso básico de empoderamiento y liderazgo. ¿Qué es eso del empoderamiento?* España: Ayuntamiento de Córdoba. Disponible en: http://www.iu-cordoba.org/empoderamiento_y_liderazgo.pdf. Consultado el 27/10/2012.

Farah Quijano, María Adelaida (2005). *Participación de las mujeres y análisis de género en una cooperativa colombiana*. En Revista de la *Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo* (UNIRCOOP), Vol. 3, No. 1, pp. 57-80. Disponible en: [http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/article_3\(1\).pdf](http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/article_3(1).pdf). Consultado el 28/07/2012.

Farah Quijano, María Adelaida (2006). *Género, mujeres y cooperativismo: Análisis en tres cooperativas de reciclaje en Colombia*. En Revista de la *Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo* (UNIRCOOP), Vol. 4, No. 1, pp. 196-218. Disponible en: <http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/09.Quijano.pdf>. Consultado el 28/07/2012.

Fernández de Córdova, Alfonso (25 de Octubre de 2004). *Cuatro ex Presidentes desmantelaron el sector social: Mario Ruíz de Chávez*. En Excélsior. Sección Nacional, p. 10-A.

Figueras, Josefina (2000). *El feminismo ha muerto ¡Viva la mujer! Los desafíos de un siglo*. España: Ediciones Internacionales Universitarias.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2010). *Justicia de Género: Clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/wp-content/uploads/2012/04/UNIFEM-MDG-Brief-2010-SP.pdf>. Consultado el 20/11/2011.

Gallino, Luciano (2008). *Diccionario de sociología*. México: Siglo XXI.

Gamba, Susana (Coord.) (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Argentina: Biblos.

García, Antonio (1945). *Régimen cooperativo y economía latino-americana. Ensayo de una concepción orgánica y de un plan de reajuste*. México: El Colegio de México. Centro de Estudios Sociales. Jornadas- 22.

García Jiménez, Manuel. (2002). *Autoempleo y trabajo asociado. El trabajo en la economía social*. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Córdoba.

García Cruz, Adriana, Vargas García, Violeta, Saavedra Vázquez, Janet y Hernández Velázquez, Amelia (2011). *Elaboración de proyectos con perspectiva de género. Manual para organizaciones de la sociedad civil*. México: Acción afirmativa en movimiento A.C – Indesol.

García de Ceretto, Josefa y Giacobbe, Mirta Susana (2009). *Nuevos desafíos en investigación. Teorías, métodos, técnicas e instrumentos*. Argentina: Homo sapiens ediciones.

García, Jordi, Via Jordi y Xirinacs, Lluís (2006). *La dimensión cooperativa. Economía y transformación social*. España: Icaria Antrozyt.

Gutiérrez de Benito, Eduardo (1984). *Historia del mundo contemporáneo. Revolución industrial 1750-1850*. España: Ediciones Akal.

Gutiérrez Castañeda, Griselda (2002). *Perspectiva de Género: Cruce de caminos y nuevas claves interpretativas. Ensayos sobre feminismo, política y filosofía*. México: Porrúa, PUEG-UNAM.

Gutiérrez Lozano, Saúl (2008). *Tejer el mundo masculino*. México: Plaza y Valdés Editores.

Hainard, Francois y Verschuur, Cristine (2006). *Ciudades y empoderamiento de las mujeres. Luchas y estrategias para el cambio social*. España: Ediciones Narcea, UNESCO.

Hernández Basave, Arturo (2012). *Año Internacional de las Cooperativas 2012*. En *El Cooperativismo en México*. México: Gobierno federal. Pp. 11-17.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: Mc Graw Hill.

Hierro Graciela (1993). *Género y poder*. En *Antología Perspectivas feministas*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Hierro Graciela, Dasha y Ruíz Jerezano, Celia. (2001) *Mujer y madurez, un futuro de esperanza*. En Blanco, Francisco. (Coord.). *Mujeres mexicanas del siglo XX: La otra revolución*. México: Edicol.

Huaylupo Alcázar, Juan Alberto (2004). *La identidad cooperativa una expresión del compromiso con las personas, la sociedad y el desarrollo*. En *Revista de la Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo* (UNIRCOOP).

Disponible en:

[http://www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires/conferences/juan_huaylupo_alcazar\(2\).pdf](http://www.unircoop.org/unircoop/files/seminaires/conferences/juan_huaylupo_alcazar(2).pdf). Consultado el 10/01/2012.

Inchaustegui, Teresa (2011). *Guía 1. Qué es género: conceptos básicos sobre la perspectiva de género. Material pedagógico del diplomado básico con opción a maestría en políticas públicas y género*. México: FLACSO México.

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (2009). *Informe anual de actividades 2009*.

Disponible en:

<http://inmujeres.df.gob.mx/work/sites/inmujeres/resources/LocalContent/1/13/InformeInmujeres2009.pdf>. Consultado el 13/11/2012.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía – Instituto Nacional de las Mujeres (2012). *Mujeres y hombres en México 2011*. Disponible en:

<http://www.equidad.scjn.gob.mx/IMG/pdf/MyH2011.pdf>.

Consultado el 01/04/2012.

Instituto Nacional de las Mujeres (2007). *Glosario de términos*. Disponible en:

<http://www.zonalibredeviolencia.ipn.mx/DOCUMENTOS/Glosario%20de%20G%C3%A9nero.pdf>. Consultado el 02/12/2012.

Izcara Palacios, Simón Pedro (2009). *La praxis de la investigación cualitativa. Guía para elaborar tesis*. México: Plaza y Valdés Editores.

Jiménez, Cutberto (2012). *Cajas de ahorro, con 800,000 socios en Guanajuato*. En *El Economista* (25/04/2012), sección Urbes y Estados, No. 5970, pp. 42-43.

Kuczynski, Jürgen (1975). *Breve historia de la economía. De la comunidad primitiva al capitalismo contemporáneo*. México: Ediciones de Cultura Popular.

Lagarde, Marcela (1997). *Identidad Genérica*. Costa Rica: Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional.

Lagarde, Marcela (2001). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Horas y horas.

Lamas, Marta (2001). *Prólogo*. En Amorós, Célia. *Feminismo. Igualdad y diferencia*. México: UNAM. Pp. 9-17.

Lamas, Marta (2006). *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. México: Taurus pensamiento.

Lamas, Marta (2007). *La perspectiva de género*. En *Material didáctico del Seminario El enfoque de género y las políticas de equidad entre hombres y mujeres*. Sedesol, Indesol, FLACSO México. Pp. 1-17.

Lara Gómez, Graciela (2008). *Algunas consideraciones en torno a la desaparición de cooperativas de ahorro y préstamo en México*. En *Revista de la Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo* (UNIRCOOP), Vol. 6, No. 1, pp. 82-97. Disponible en: http://www.unircoop.org/unircoop/files/article5_2008.pdf. Consultado el 09/05/2012.

Lara Gómez, Graciela (2011). *Cambio organizacional en una federación del sector financiero popular*. México: Plaza y Valdés – Universidad Autónoma de Querétaro.

Levy Amselle, Claudine (1990). *Reflexiones en torno a la mujer, la familia y la educación*. México: Universidad Pedagógica Nacional – Secretaría de Educación Pública.

Ley de Ahorro y Crédito popular (2001). Última reforma publicada DOF 21-08-2009. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/17.pdf>. Consultada el 02/05/2012.

Ley de Economía Social y Solidaria (2012). Publicada en DOF 23-05-2012. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/58.htm?s>. Consultada el 08/10/2012.

Ley de Fomento Cooperativo (2006). Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 20-01-2006. Disponible en: <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/11961.htm>. Consultada el 17/04/2012.

Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito (1985). Última reforma publicada DOF 03-08-2011. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/139.pdf>. Consultada el 08/11/2012.

Ley General de Sociedades Cooperativas (1994). Última reforma publicada DOF 13-08-09. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/143.pdf>. Consultada el 02/05/2012.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (1976). Última reforma publicada DOF 14-06-2012. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>. Consultada el 13/11/2012.

Ley para Regular las Actividades de las Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (2009). Publicada en DOF 13-08-2009. Disponible en: http://www.bansefi.gob.mx/sectahorrocredpop/Documents/LRASCAP_130809.pdf. Consultada el 02/05/2012.

López Carbajal, José Ignacio (2009). *La empresa social y su administración. El caso cooperativo*. México: Fundación Cultural Trabajadores de Pascual y del Arte A.C.

Martínez Corona Beatriz (2000). *Género, empoderamiento y sustentabilidad. Una experiencia de microempresa artesanal de mujeres indígenas*. México: Serie Pemsa 2.

Martínez Ramírez, Jorge Alberto y Rojas Herrera, Juan José (2003). *Panorama del sector cooperativo mexicano*. En Revista de la *Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo* (UNIRCOOP), Vol. 1, No. 2, pp. 201-216.

Disponible en:

<http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/Vol1No2.11.Unircoop.Mexique%281%29.pdf> Consultado el 24/09/2010.

Massolo, Alejandra (1992). *Por amor y coraje. Mujeres en movimiento urbanos de la Ciudad de México*. México: El Colegio de México.

Méndez Aguilar, Nineth (2012). *Taller de validación de manuales sobre género y cooperativismo*. Disponible en: <http://www.cpm.coop/index.php/educacion-cooperativa-y-financiera/equidad-de-genero/81-taller-de-validacion-de-manuales-sobre-genero-y-cooperativismo>. Consultado el 20/04/2012.

Mercado González, Marta (2002). *Poder de hacer: y ¿hacer dinero?* En Zapata Martelo, Emma, Townsend, Janet Gabriel, Rowlands, Jo, Alberti Manzanares, Pilar y Mercado González, Marta. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés. Pp. 141-163.

Michel, Andrée (1983). *El feminismo*. México: Fondo de Cultura Económica.

Mills, Cliff y Davies Will (Coords.) (2012). *Proyecto de una década cooperativa*.

Disponible en:

http://2012.coop/sites/default/files/ICA_Blueprint_draft_Spanish_single%20pages_LR.pdf. Consultado el 20/11/2012.

Mirón Lince, Benito (2012). *Cooperativas van por la prenda 2.5 millones de uniformes escolares para el DF*. Publicado el 26-02-2012. Disponible en: <http://www.noticiasdetuciudad.df.gob.mx/?p=29537>. Consultado el 13/11/2012.

Mladenatz, Gromoslav (1944). *Historia de las doctrinas cooperativas*. México: Editorial América.

Mujer y Ambiente A.C. (2008). *Género y sustentabilidad. Reporte de la situación actual*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Navarro Márquez, Luz Noemí (1994). *Indígenas en la Ciudad y el Trabajo social: El caso de la cooperativa artesanal "Flor de Mazahua"*. México: ENTS-UNAM.

Organización de las Naciones Unidas (2008). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Empoderadas e iguales. Estrategia de igualdad de género 2008-2011*. Estados Unidos.

Disponible en:

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womensempowerment/gender-equality-strategy-2008-2011.html>. Consultado el 27/06/2011.

Organización Internacional del Trabajo (2002). *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas*.

Disponible en: <http://www.aciamericas.coop/IMG/recomendacion193.pdf>. Consultada el 01/11/2012.

Paz Rotunno, María Antonieta (2012). *Formalización de las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo*. En *El Cooperativismo en México*. México: Gobierno federal. Pp. 93-124.

Pérez Villar, María de los Ángeles y Vázquez García Verónica (2009). *Familia y empoderamiento femenino: ingresos, trabajo doméstico y libertad de mujeres chontales de Nacajuca, Tabasco*. En *Convergencia*. Revista de Ciencias sociales, No. 50, UAM, pp. 187-218.

Disponible en: <http://convergencia.uaemex.mx/rev50/pdf/08-VeronicaVazquez-LISTO.pdf>. Consultado el 15/06/2011.

Pick, Susan, Sirkin, Jenna, Ortega, Isaac, Osorio, Pavel, Martínez, Rocío, Xocolotzin, Ulises y Givaudan, Martha (2007). *Escala para medir agencia personal y empoderamiento (ESAGE)*. En *Interamerican Journal of Psychology*. No. 003, pp. 295-304. Disponible en:

<http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP041a5/RIP04131.pdf>. Consultado el 04/04/2012.

Pineda Suarez, Carlos Julio (2000). *Las empresas de la economía social en Iberoamérica*. Colombia: Mc Graw Hill.

Piña Osorio, J. M. (2002). *Introducción a las ciencias sociales*. México: Publicaciones Cultural.

Piras, Claudia (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina. Desafío para las políticas laborales*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.

Preuss, Walter. (1981). *El cooperativismo en Israel y en el mundo*. Israel: Centro de Estudios cooperativos y laborales. Asociación Israelí de Cooperación Internacional.

Quintana, Miguel (1937). *Economía Social*. México: Talleres Gráficos de la Nación.

Rabbani, Rosa (2010). *Maternidad y trabajo. Conflictos por resolver*. España: Icaria.

Rojas Herrera, Juan José (2003). *Las cooperativas en la Ciudad de México*. Serie Estudios Cooperativos, No. 2, México: Molino de letras.

Rojas Herrera, Juan José (2012). *Una aproximación teórica al estudio del movimiento cooperativo en México*. Artículos y ensayos de sociología rural. Disponible en: <http://portal.chapingo.mx/sociologia/rae/rae/ae10/ae10-5.pdf>. Consultado el 19/06/2012.

Rowlands, Jo. (1997). *Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: Un modelo para el desarrollo*. En León, Magdalena (Comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Facultad de Ciencias Humanas. Tercer Mundo S.A. Pp. 213-245.

Ruíz de Chávez, Mario e Islas, Rodolfo Rubén (1992). *La Cooperativa. Contribución a la crítica de las formas autogestionarias de organización social*. México: Editorial PAC.

Sánchez Olvera, Alma Rosa. (2003). *La mujer mexicana en el umbral del siglo XXI*. México: UNAM-ENEP Acatlán.

Sánchez Alonso, Manuel (2006). *La participación. Metodología y práctica*. España: Editorial Popular.

Schuler, Margaret (1997). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda internacional del empoderamiento*. En León, Magdalena (Comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Facultad de Ciencias Humanas, Tercer mundo editores. Pp. 29-54.

Scott, Joan Wallach (2005). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. En Duby, Georges y Perrot, Michelle (Comps.). *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. México: Taurus.

Scott, Joan Wallach (2008). *Género e Historia*. México: Fondo de Cultura Económica – Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1986). Documento para la educación cooperativa. *Formación Cooperativa I*. México.

Silva Rosales, Patricia (2004). *El género en la sociedad*. En Chávez Carapia, Julia del Carmen (Coord.). *Perspectiva de género. Serie Género y Trabajo social*, No. 1. México: Centro de Estudios de la Mujer. ENTS-UNAM.

Solórzano, Alfonso (1978). *El Cooperativismo en México. Evaluación preliminar de su situación actual y algunas perspectivas para su desarrollo*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social – Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

Sullerot, Evelyne (1988). *Historia y sociología del trabajo femenino*. España: Ediciones Península.

Townsend, Janet Gabriel (2002). *Contenido del empoderamiento: cómo entender el poder*. En Zapata Martelo, Emma, Townsend, Janet Gabriel, Rowlands, Jo, Alberti Manzanares, Pilar y Mercado González, Marta. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés. Pp. 35-66.

Tuñón, Esperanza (1997). *Mujeres en escena: de la tramoya al antagonismo (1982-1994)*. México: Miguel Ángel Porrúa.

Valdivieso Ide, Magdalena (2007). *Género y cooperativismo en Venezuela: estudio sobre cooperativas y mujeres emprendedoras y empoderadas*. En Revista de la Red Universitaria de las Américas en Estudios Cooperativos y Asociativismo (UNIRCOOP), Vol. 5, No. 1, pp. 122-145. Disponible en: http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Revue%202007/06_ide.pdf. Consultado el 20/04/2012.

Valero Chávez, Aída (2003). *Desarrollo histórico del Trabajo social*. México: ENTS-UNAM.

Vroom, Víctor Harold y Arthur Jago (1990). *El nuevo liderazgo. Dirección de la participación en las organizaciones*. España: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Young, Kate (1997). *El potencial transformador en las necesidades prácticas. Empoderamiento colectivo y el proceso de planificación*. En León, Magdalena (Comp.). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Facultad de Ciencias Humanas, Tercer mundo editores. Pp. 99-118.

Zapata Martelo, Emma (2002). *Poder con: organizarse*. En Zapata Martelo, Emma, Townsend, Janet Gabriel, Rowlands, Jo, Alberti Manzanares, Pilar y Mercado González, Marta. *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés. Pp. 113-139.

Zapata Martelo, Emma, Townsend, Janet Gabriel, Rowlands, Jo, Alberti Manzanares, Pilar y Mercado González, Marta (2002). *Las mujeres y el poder. Contra el patriarcado y la pobreza*. México: Plaza y Valdés.

ANEXOS

ANEXO 1

Sociedades Cooperativas por período sexenal de gobierno			
Presidente	Período	Sociedades Cooperativas registradas	Sociedades Cooperativas activas
Lázaro Cárdenas	1938 - 1940	1527	1715
Manuel Ávila Camacho	1941 - 1946	1326	165
Miguel Alemán Valdés	1947 - 1952	747	192
Adolfo Ruíz Cortines	1953 - 1958	460	103
Adolfo López Mateos	1959 - 1964	392	101
Gustavo Díaz Ordaz	1965 - 1970	296	S/D
Luis Echeverría Álvarez	1971 - 1976	1862	518
José López Portillo	1977 - 1982	3642	3583
Miguel De la Madrid Hurtado	1983 - 1988	S/D	3075
Carlos Salinas de Gortari	1989 - 1994	S/D	10,537

Cabe aclarar que 1938 es el año en que se inició el Registro Cooperativo.
S/D. Sin dato
Fuente: Elaborado con datos del Registro Nacional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y datos retomados de Rojas Herrera, en el libro *Las cooperativas en la Ciudad de México*.

Con base en los datos mostrados en el cuadro se puede señalar que durante el período de Lázaro Cárdenas se dio inicio el registro cooperativo, como parte de la estrategia política del Estado, registrándose 1527 cooperativas, aunque 1715 se encontraban activas.

En los sexenios posteriores se reflejó un fenómeno en el cual de las cooperativas registradas, menos de la mitad se encontraban activas, por lo que no coincidían los datos de las cooperativas inscritas con relación a las activas, pero fue a partir del período de López Portillo que se percibió un repunte en el registro de las cooperativas con 3642 inscritas y 3583 que se encontraban activas.

Para 1994 en el país sumaban 10, 537 cooperativas, de éstas 7,200 eran de producción y 3,337 de Consumo; siendo Sinaloa la entidad que contaba con más cooperativas de producción (597), mientras que el Distrito Federal contaba con el mayor número de cooperativas de consumo (845), esto de acuerdo al último Censo Nacional de Sociedades Cooperativas, realizado por la Dirección General de Fomento Cooperativo (DIFOCOST), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Proceso para obtener las preguntas de la guía de entrevista - Basado en Hernández, Fernández y Baptista (2010) -

Variable	Categorías	Definición	Subcategorías	Preguntas
Participación	Nivel de relaciones cercanas	Es la influencia resultante del hecho de que una persona asuma un papel activo en el proceso de toma de decisiones familiares (Vroom y Jago, 1990).		En su familia ¿quién o quiénes toman las decisiones que afectan a todos (as)? ¿Con qué frecuencia su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones en su familia?
	Nivel colectivo	Implica la posibilidad real de influir en la toma de decisiones y el acto de concurrir a la determinación de los objetivos de la organización, en un plano de igualdad con los demás miembros (Gallino, 2008).	Participación en Asambleas generales	¿Qué entiende por participación? ¿Participa en las Asambleas generales que lleva a cabo su cooperativa? En caso de que la respuesta sea Sí, ¿cómo participa en las Asambleas?
Empoderamiento	Nivel personal de empoderamiento	Entraña desarrollar los cambios en la auto percepción, autoestima, la confianza y la capacidad individual (Rowlands, 1997)	Autopercepción	Para usted ¿qué significa ser mujer?
			Habilidades	¿Qué habilidades considera que tiene?
			Satisfacción personal	¿Se siente satisfecha con los logros que ha obtenido hasta el momento? ¿Cuáles son sus metas como socia de la cooperativa?
			Satisfacción de necesidades	¿Qué necesidades ha logrado cubrir con el ingreso económico que obtiene de la cooperativa? *¿Actualmente, además de trabajar en la cooperativa cuenta con otro empleo?
	Valores y principios cooperativos en su vida cotidiana	¿Cómo han influido los valores y principios cooperativos en su vida cotidiana?		
Nivel de relaciones cercanas de empoderamiento	Significa desarrollar habilidades para negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y la toma de decisiones al interior de las mismas. Según Deere y León (2002) se manifiesta cuando la toma de decisiones unilateral con respecto a asuntos que afectan a todos los miembros de la familia ya no es la norma.		¿Con quién (es) vive actualmente? ¿Cómo describe la relación con su familia? En su familia ¿Quién o quiénes toman las decisiones que afectan a todos (as)? ¿Con qué frecuencia su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones en su familia? ¿Cómo ha sido el apoyo de su familia desde que ingresó a la cooperativa hasta este momento? ¿Quién o quiénes se encargan de los quehaceres del hogar? ¿Considera que ha vivido violencia en sus relaciones?	

Nivel colectivo de empoderamiento	En este nivel las personas trabajan juntas para influir de manera más amplia de lo que podrían hacerlo individualmente (Rowlands, 1997).	Definición de cooperativa	A partir de su experiencia ¿cómo define a una sociedad cooperativa?
		Ocupación de cargos	¿Ocupa un cargo en algún Consejo o Comisión de la cooperativa? En caso de que la respuesta sea No, ¿considera que en un futuro pueda ocupar un cargo? *¿Qué labores desempeña dentro de la cooperativa?
		Intercambio y redes cooperativas	¿Ha tenido intercambios con mujeres de otras cooperativas? ¿Con cuáles cooperativas? En caso de que la respuesta sea Sí ¿cómo han sido las experiencias de intercambio con otras cooperativas?
		Integración y convivencia entre mujeres cooperativistas	¿Cómo percibe la relación entre las mujeres de la cooperativa?
		Integración y convivencia entre hombres y mujeres cooperativistas	Durante el tiempo que ha estado en la cooperativa ¿cómo ha sido la actitud de los socios hacia usted?
		Valores y principios en su cooperativa	¿Qué valores y principios cooperativos considera se practican en su cooperativa?
		Formación y educación cooperativa	¿En la cooperativa reciben capacitación? Si la respuesta es Sí, ¿qué temas han tratado? ¿Para qué le ha servido la información que ha recibido en las capacitaciones?
		Obstáculos	Durante el tiempo que ha estado en la cooperativa ¿ha enfrentado algún obstáculo que le ha impedido o ha limitado su participación en la cooperativa? *Durante el tiempo que ha trabajado en la cooperativa ¿qué obstáculos ha enfrentado para el desarrollo de sus actividades?
		Sugerencias para su cooperativa	¿Qué sugerencias propone para el mejoramiento de su cooperativa?
		Visión de futuro del cooperativismo	¿Cómo ve el futuro de las cooperativas en México?

*Preguntas que se anexaron en la guía de entrevista para mujeres de Panamédica.

Cabe señalar que las preguntas referentes al perfil y características de las mujeres cooperativistas, desglosadas en la guía de entrevista, que no han sido expuestas en esta matriz, pues no surgieron directamente de los conceptos participación y empoderamiento, fueron elaboradas con el fin de contextualizar la situación de las mujeres antes y después de ingresar a la cooperativa, además de obtener datos sociodemográficos.

ANEXO 3

INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE CAMPO

GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A SOCIAS (SOCIAS OCUPANTES DE ALGÚN CARGO, SOCIAS COMISIONADAS DE TIEMPO COMPLETO, SOCIAS FUNDADORAS Y SOCIAS AHORRADORAS) DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA UNIDAD, DESARROLLO Y COMPROMISO S.C DE R.L. (UNDECO)

Objetivo: Identificar las formas de participación de las mujeres socias de la sociedad cooperativa UNDECO, así como los elementos que contribuyen a su proceso de empoderamiento en los niveles personal, de relaciones cercanas y colectivo.

Cabe señalar que la información obtenida será totalmente confidencial y solamente será utilizada para efectos de investigación.

MUJERES COOPERATIVISTAS: PERFIL Y CARACTERÍSTICAS

Datos sociodemográficos

1. Edad.
2. Situación conyugal.
3. Número de hijos.
4. ¿Cuál es su último grado de estudios?

Conocimiento sobre cooperativas

5. ¿Qué idea tenía de las cooperativas antes de formar parte de UNDECO?

Integración a la cooperativa

6. ¿En qué etapa de su vida se integró a la cooperativa y qué le motivó a formar parte de ésta?
7. ¿Hace cuánto tiempo se integró a UNDECO?

Razones y beneficios de pertenecer a la cooperativa

8. ¿Qué beneficios ha obtenido a partir de pertenecer a esta cooperativa?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL PERSONAL

Autopercepción

9. Para usted ¿qué significa ser mujer?

Habilidades

10. ¿Qué habilidades considera que tiene?

Satisfacción personal

11. ¿Se siente satisfecha con los logros que ha obtenido hasta el momento?

12. ¿Cuáles son sus metas como socia de la cooperativa?

Satisfacción de necesidades

13. ¿Qué necesidades ha logrado cubrir con el ingreso económico que obtiene de la cooperativa?

Valores y principios cooperativos en su vida cotidiana

14. ¿Cómo han influido los valores y principios cooperativos en su vida cotidiana?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL DE RELACIONES CERCANAS. RELACIÓN FAMILIAR Y TOMA DE DECISIONES

15. ¿Con quién (es) vive actualmente?

16. ¿Cómo describe la relación con su familia?

17. En su familia ¿quién o quiénes toman las decisiones que afectan a todos (as)?

18. ¿Con qué frecuencia su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones en su familia?

19. ¿Cómo ha sido el apoyo de su familia desde que ingresó a la cooperativa hasta este momento?

20. ¿Quién o quiénes se encargan de los quehaceres del hogar?

21. ¿Considera que ha vivido violencia en sus relaciones?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL COLECTIVO

Definición de cooperativa

22. A partir de su experiencia, ¿cómo define a una sociedad cooperativa?

Ocupación de cargos

23. ¿Ocupa un cargo en algún Consejo o Comisión de la cooperativa?

24. En caso de que la respuesta sea **No** ¿Considera que en un futuro pueda ocupar un cargo?

Participación en Asambleas generales

25. ¿Qué entiende por participación?

26. ¿Participa en las Asambleas generales que lleva a cabo su cooperativa? En caso de que la respuesta sea **Sí** ¿Cómo participa en las asambleas?

Intercambio y redes cooperativas

27. ¿Ha tenido intercambios con mujeres de otras cooperativas? ¿Con cuáles cooperativas?

28. En caso de que la respuesta sea **Sí** ¿cómo han sido las experiencias de intercambio con otras cooperativas?

Integración y convivencia entre mujeres cooperativistas

29. ¿Cómo percibe la relación entre las mujeres de la cooperativa?

Integración y convivencia entre hombres y mujeres cooperativistas

30. Durante el tiempo que ha estado en la cooperativa ¿cómo ha sido la actitud de los socios hacia usted?

Valores y principios en su cooperativa

31. ¿Qué valores y principios cooperativos considera se practican en su cooperativa?

Formación y educación cooperativa

32. ¿En la cooperativa reciben capacitación? Si la respuesta es **Sí** ¿Qué temas han tratado?

33. ¿Para qué le ha servido la información que ha recibido en las capacitaciones?

Obstáculos

34. Durante el tiempo que ha estado en la cooperativa ¿ha enfrentado algún obstáculo que le ha impedido o limitado su participación en la cooperativa?

Sugerencias para su cooperativa

35. ¿Qué sugerencias propone para el mejoramiento de su cooperativa?

Visión de futuro del cooperativismo

36. ¿Cómo ve el futuro de las cooperativas en México?

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A SOCIOS ACTIVOS DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA UNIDAD,
DESARROLLO Y COMPROMISO S.C DE R.L. (UNDECO)**

Objetivo: Recabar la opinión de los socios de la cooperativa UNDECO sobre la participación de las mujeres en la cooperativa.

Cabe señalar que la información obtenida será totalmente confidencial y solamente será utilizada para efectos de investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente las preguntas y responda de acuerdo con su criterio.

1. A partir de su experiencia, ¿cómo define a una sociedad cooperativa?
2. ¿Participa en las Asambleas generales que lleva a cabo su cooperativa? En caso de que la respuesta sea Sí ¿Cómo participa en las asambleas?
3. ¿Considera que son escuchadas y tomadas en cuenta las opiniones de todas y todos en las Asambleas generales?
4. ¿Considera importante que las mujeres participen en la cooperativa? ¿Por qué?
5. ¿Cómo describe su relación con las socias de la cooperativa?
6. ¿Qué valores y principios cooperativos considera se practican en su cooperativa?
7. ¿Cómo han influido los principios y valores cooperativos en su vida cotidiana?
8. ¿En la cooperativa reciben capacitación? Si la respuesta es Sí ¿Qué temas han tratado?
9. ¿Para qué le ha servido la información que ha recibido en las capacitaciones?
10. ¿Qué sugerencias propone para el mejoramiento de su cooperativa?

**GUÍA DE ENTREVISTA DIRIGIDA A SOCIAS Y COLABORADORAS ACTIVAS DE LA SOCIEDAD
COOPERATIVA PANAMÉDICA S.C DE R.L.**

Objetivo: Identificar las formas de participación de las mujeres socias y colaboradoras de la sociedad cooperativa Panamédica, así como los elementos que contribuyen a su proceso de empoderamiento en los niveles personal, de relaciones cercanas y colectivo.

Cabe señalar que la información obtenida será totalmente confidencial y solamente será utilizada para efectos de investigación.

MUJERES COOPERATIVISTAS: PERFIL Y CARACTERÍSTICAS

Datos sociodemográficos

1. Edad.
2. Situación conyugal.
3. Número de hijos.
4. ¿Cuál es su último grado de estudios?

Conocimiento sobre cooperativas

5. ¿Tuvo un empleo anterior a la cooperativa?
6. ¿Qué idea tenía de las cooperativas antes de formar parte de Panamédica?

Integración a la cooperativa

7. ¿En qué etapa de su vida se integró a la cooperativa y qué le motivó a formar parte de ésta?
8. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en esta cooperativa?

Razones y beneficios de pertenecer a la cooperativa

9. ¿Por qué razones trabaja en una cooperativa?
10. ¿Qué tipo de beneficios ha obtenido a partir de pertenecer a esta cooperativa?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL PERSONAL

Autopercepción

11. Para usted ¿qué significa ser mujer?

Habilidades

12. ¿Qué habilidades considera que tiene?

Satisfacción personal

13. ¿Se siente satisfecha con los logros que ha obtenido hasta el momento?

14. ¿Cuáles son sus metas como socia de la cooperativa?

Satisfacción de necesidades e independencia económica

15. ¿Qué necesidades ha logrado cubrir con el ingreso económico que obtiene de la cooperativa?

16. Actualmente, además de trabajar en la cooperativa ¿cuenta con otro empleo?

Valores y principios cooperativos en su vida cotidiana

17. ¿Cómo han influido los valores y principios cooperativos en su vida cotidiana?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL DE RELACIONES CERCANAS. RELACIÓN FAMILIAR Y TOMA DE DECISIONES

18. ¿Con quién (es) vive actualmente?

19. ¿Cómo describe la relación con su familia?

20. En su familia ¿quién o quiénes toman las decisiones que afectan a todos (as)?

21. ¿Con qué frecuencia su opinión es tomada en cuenta para la toma de decisiones en su familia?

22. ¿Cómo ha sido el apoyo de su familia desde que ingresó a la cooperativa hasta este momento?

23. ¿Quién o quiénes se encargan de los quehaceres del hogar?

24. ¿Considera que ha vivido violencia en sus relaciones?

PROCESO DE EMPODERAMIENTO: NIVEL COLECTIVO

Definición de cooperativa

25. A partir de su experiencia, ¿cómo define a una sociedad cooperativa?

Ocupación de cargos

26. ¿Ocupa un cargo en algún Consejo o Comisión de la cooperativa?

27. En caso de que la respuesta sea **No** ¿Considera que en un futuro pueda ocupar un cargo?

28. ¿Qué labores desempeña dentro de la cooperativa?

Participación en Asambleas generales

29. ¿Qué entiende por participación?

30. ¿Participa en las Asambleas generales que lleva a cabo su cooperativa? En caso de que la respuesta sea **Sí** ¿Cómo participa en las asambleas?

Intercambio y redes cooperativas

31. ¿Ha tenido intercambios con mujeres de otras cooperativas? ¿Con cuáles cooperativas?

32. En caso de que la respuesta sea **Sí** ¿cómo han sido las experiencias de intercambio con otras cooperativas?

Integración y convivencia entre mujeres cooperativistas

33. ¿Cómo percibe la relación entre las mujeres de la cooperativa?

Integración y convivencia entre hombres y mujeres cooperativistas

34. Durante el tiempo que ha estado en la cooperativa ¿cómo ha sido la actitud de sus compañeros hacia usted?

Valores y principios en su cooperativa

35. ¿Qué valores y principios cooperativos considera se practican en su cooperativa?

Formación y educación cooperativa

36. ¿En la cooperativa reciben capacitación? Si la respuesta es **Sí** ¿Qué temas han tratado?

37. ¿Para qué le ha servido la información que ha recibido en las capacitaciones?

Obstáculos

38. Durante el tiempo que ha trabajado en la cooperativa ¿Qué obstáculos ha enfrentado para el desarrollo de sus actividades?

Sugerencias para su cooperativa

39. ¿Qué sugerencias propone para el mejoramiento de su cooperativa?

Visión de futuro del cooperativismo

40. ¿Cómo ve el futuro de las cooperativas en México?

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A COLABORADORES DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA PANAMÉDICA S.C
DE R.L.**

Objetivo: Recabar la opinión de los colaboradores de la cooperativa Panamédica sobre la participación de las mujeres en la cooperativa.

Cabe señalar que la información obtenida será totalmente confidencial y solamente será utilizada para efectos de investigación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente las preguntas y responda de acuerdo con su criterio.

1. A partir de su experiencia, ¿cómo define a una sociedad cooperativa?
2. ¿Participa en las Asambleas generales que lleva a cabo su cooperativa? En caso de que la respuesta sea Sí ¿Cómo participa en las asambleas?
3. ¿Considera que son escuchadas y tomadas en cuenta las opiniones de todas y todos en las Asambleas generales?
4. ¿Considera importante que las mujeres participen en la cooperativa? ¿Por qué?
5. ¿Cómo describe su relación con sus compañeras?
6. ¿Qué valores y principios cooperativos considera se practican en su cooperativa?
7. ¿Cómo han influido los principios y valores cooperativos en su vida cotidiana?
8. ¿En la cooperativa reciben capacitación? Si la respuesta es Sí ¿Qué temas han tratado?
9. ¿Para qué le ha servido la información que ha recibido en las capacitaciones?
10. ¿Qué sugerencias propone para el mejoramiento de su cooperativa?

ANEXO 4

GLOSARIO

Condiciones de vida. Se refiere a la esfera inmediata de la experiencia de las mujeres: al tipo de trabajo que realizan, las necesidades que percibe para ella y su familia (agua potable, alimento, educación, vivienda, etc.) (De la Cruz, 1998: 47).

Cultura. Es el conjunto de formas de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad determinada que engloba todas las prácticas y representaciones, tales como creencias, ideas, mitos, símbolos, costumbres, conocimientos, normas, valores, actitudes y relaciones (entre personas y entre éstas con su ambiente), que dan forma al comportamiento humano y son transmitidas de generación en generación (Inmujeres, 2007: 34).

Cultura de participación. Es un proceso social en el cual los individuos: se involucran, cooperan, toman decisiones, adquieren un compromiso y una responsabilidad, y también desarrollan una identidad y una conciencia colectiva mediante la distribución de valores, símbolos y costumbres en un contexto histórico determinado, lo cual les permite dirigirse a un fin (Chávez, 2010: 128).

Empoderamiento. Es un conjunto de procesos que pueden ser vistos en las dimensiones individual, colectiva y de relaciones cercanas, centrado alrededor del núcleo de desarrollo de la confianza, la autoestima, el sentido de la capacidad individual o grupal para realizar acciones de cambio... Estos procesos no son fijos, sino que varían de acuerdo con el contexto y la experiencia de vida individual o grupal (Rowlands, 1997: 230).

Género. Construcción social que se basa en el conjunto de ideas, creencias y representaciones que generan las culturas a partir de las diferencias sexuales, las cuales determinan los papeles de lo masculino y lo femenino. Es una categoría dinámica que se interrelaciona e interacciona con el devenir histórico (Chávez, 2004: 11).

Intereses estratégicos de género. Se centran en las normas y tradiciones sociales y culturales que determinan su posición, por lo cual su objetivo es el cambio social y el empoderamiento de las mujeres (Walker, 1997 en De la Cruz, 1998).

Necesidades prácticas de género. Se centran en actividades y problemas prácticos y cotidianos derivados de su condición: sus circunstancias materiales e inmediatas (Walker, 1997 en De la Cruz, 1998: 49).

Participación. Es la influencia resultante del hecho de que una persona asuma un papel activo en el proceso de toma de decisiones, de modo que esta participación es la que hace que la persona se constituya en sujeto activo de su circunstancia y de su momento histórico (Vroom, 1990 y Valdivieso, 2007).

Perspectiva de Género. Es una herramienta teórico-metodológica que permite identificar cómo las diferencias sexuales se han traducido en inequidades (de acceso, de control de recursos, de participación en la toma de decisiones, de oportunidades y de reconocimiento), con la intención de ubicar sus raíces, efectos y consecuencias y de este modo buscar estrategias específicas que tengan por objetivo revertirlas, lograr una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como mejorar sus condiciones de vida (García, Vargas, Saavedra y Hernández, 2011).

Poder. Es constitutivo del sistema de relaciones, pues se construye y se manifiesta en los procesos de relación, por lo tanto, no pertenece a las personas que actúan en un escenario social determinado (Gutiérrez, 2008).

Poder con. Se aprecia especialmente cuando un grupo presenta una solución compartida a sus problemas. Es la capacidad de lograr junto con los (as) demás lo que no sería posible conseguir solo (a) (Rowlands, 1997 y Townsend, 2002).

Poder desde dentro. Se trata del poder sobre sí misma. Incluye el reconocimiento y análisis de los aspectos por medio de los cuales se mantiene y reproduce la subordinación de las mujeres (Rowlands, 1997).

Poder para. Este tipo de poder se puede aplicar desde el nivel personal como un poder creativo o facilitador que implica reconocer la gama de habilidades que se poseen y qué se puede hacer con ellas. También puede aplicarse en un nivel colectivo pues favorece el apoyo mutuo para lograr un objetivo (Rowlands, 1997).

Poder sobre. Evita la expresión de conflicto y hace imposible que se conciba una situación diferente. Representa la habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos (Rowlands, 1997).

Posición. Se refiere al nivel social y económico de las mujeres en relación a los hombres. Se puede medir en las disparidades salariales, en las oportunidades de empleo, en la participación en niveles ejecutivos y legislativos, en la vulnerabilidad a la pobreza y a la violencia (De la Cruz, 1998: 47).

Principios cooperativos. Son pautas mediante las cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores (ACI, 2012). Son un conjunto de ideales que tienen su origen en la lógica de la cooperación y en las aspiraciones de los individuos que constituyen las cooperativas (Buendía, 1999).

Sociedad Cooperativa. Es una asociación autónoma de personas, agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa que se posee en conjunto y se controla democráticamente (ACI, 2012).

Es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios (Ley General de Sociedades Cooperativas, 1994).

Trabajo Social. Es una disciplina que, mediante su metodología de intervención, contribuye al conocimiento y transformación de los procesos para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social (Escuela Nacional de Trabajo Social, 2003).

Valores cooperativos. Son los conceptos asimilados en la conciencia social de los cooperativistas y que actúan como fuente de inspiración de todos sus actos (Confederación Nacional Cooperativa de Actividades Diversas de la República Mexicana, 2012). Son la base de los principios cooperativos que representan una guía de comportamiento (Buendía, 1999).

