



CyP

Revista Cambios y Permanencias

Publicación multi e interdisciplinar
orientada a los estudios sociales

Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol. 9, Núm. 2, pp. 143-170 - ISSN 2027-5528

Las Cooperativas de Trabajo Pampeanas desde la perspectiva de género: análisis legal y comunicacional

The Pampean Cooperatives of Work from the gender perspective: legal and communicational analysis

Guadalupe Bustos

Universidad Nacional de La Pampa
orcid.org/0000-0002-8192-9852

Cynthia Zorrilla

Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer
orcid.org/0000-0002-0417-2067

Recibido: octubre 1 de 2018

Aceptado: octubre 10 de 2018



Grupo de
Investigación
Historia
Archivística y
Redes de
Investigación

Las Cooperativas de Trabajo Pampeanas desde la perspectiva de género: análisis legal y comunicacional

Guadalupe Bustos
Universidad Nacional de La Pampa

Abogada Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, integrante del Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de La Pampa. Maestranda en Sociología Jurídica con orientación en familia y género de la Universidad Nacional de La Plata. Diplomatura Superior en Género y Justicia en América Latina de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en colaboración con la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA), Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). Auxiliar en Extensión Universitaria en la Secretaría de Cultura y Extensión Universitaria de la UNLPam.

Correo electrónico: guadalupe41@hotmail.com

ORCID-ID: orcid.org/0000-0002-8192-9852

Cynthia Zorrilla
Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (FCH-UNLPam)

Estudiante avanzada Licenciatura en Comunicación Social, Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam). Asistente de investigación y Extensionista.

Correo electrónico: zorrillacin@gmail.com

ORCID-ID: orcid.org/0000-0002-0417-2067

Resumen

En el presente artículo intentaremos analizar cuál es el lugar que ocupan las mujeres en las cooperativas de trabajo a través de datos obtenidos en tareas de extensión e investigación, en las cuales intervienen trabajadoras cooperativistas que participaron en la construcción de

conocimiento y procesos de aprendizaje durante el período 2012-2017. Con el propósito de trabajar por la igualdad y emancipación social y económica de las mujeres, nos proponemos visibilizar las dificultades que impiden lograrlo y los mecanismos reproductores de inequidades de género en estos ámbitos de trabajo.

La recopilación de datos se inicia en los proyectos de extensión e investigación denominados “Trabajo Cooperativo y producción como herramientas para la autonomía y la inclusión social” y “Trabajo informal, economía solidaria y autogestión. Resistencia de trabajadores/as y cambios en las identidades laborales en la Pampa contemporánea”¹ de la Facultad de Ciencias Humanas- UNLPam.

La estrategia metodológica aplicada en tales proyectos es la Investigación Acción Participativa (IAP), lo que permite una relación dialógica entre extensionistas, investigadoras/es y cooperativistas, donde no existen jerarquías entre los saberes populares y los académicos. Además hemos recurrido a técnicas de investigación y recolección de datos, entre ellas: entrevistas, reuniones informales, recepción de consultas, acompañamiento en trámites en tiempo real, etc.

En pocas palabras, pretendemos analizar qué experiencias de autogestión desarrollan las mujeres dentro de las cooperativas de trabajo pampeanas, los reconocimientos y la dinámica interna, las normativas y los procesos comunicacionales desde una perspectiva de género.

Palabras clave: cooperativismo, cooperativas de trabajo, perspectivas de género, legal, comunicación.

The Pampean Cooperatives of Work from the gender perspective: legal and communicational analysis

¹ Proyecto de Extensión Universitaria “Trabajo Cooperativo y producción como herramientas para la autonomía y la inclusión social”. Resolución N° 412-CS-2012 UNLPam. Proyecto de Investigación “Trabajo informal, economía solidaria y autogestión. Resistencia de trabajadores/as y cambios en las identidades laborales en la Pampa contemporánea”. Resolución CD 138/2015 FCH-UNLPam.

Abstract

In the present article we will try to analyze the place occupied by women in worker cooperatives through data obtained in extension and research tasks, in which cooperative workers participated who participated in the construction of knowledge and learning processes during the 2012-2017 period. With the purpose of working for the equality and social and economic emancipation of women, we propose to visualize the difficulties that prevent it and the reproductive mechanisms of gender inequalities in these areas of work.

The data collection begins in the extension and research projects called "Cooperative Work and production as tools for autonomy and social inclusion" and "Informal work, solidarity economy and self-management. Resistance of workers and changes in labor identities in the contemporary Pampa" of the Faculty of Human Sciences- UNLPam.

The methodological strategy applied in such projects is the Participatory Action Research (IAP), which allows a dialogical relationship between extension agents, researchers and cooperatives, where there are no hierarchies between popular knowledge and academics. We have also resorted to research techniques and data collection, including: interviews, informal meetings, reception of consultations, follow-up in real-time procedures, etc.

In short, we intend to analyze what role women play within the Pampean work cooperatives, recognition and internal dynamics, regulations and communication processes from a gender perspective.

Keywords: cooperativism, work cooperatives, gender perspective, legal, communication.

¿Qué es el cooperativismo?

El cooperativismo es un movimiento, un fenómeno histórico del mundo moderno que se generó de forma oficial el 24 de octubre 1844 en Inglaterra, fecha de la primera experiencia cooperativa. Si bien existen varios precedentes en la historia, la lucha de 28 trabajadores de la industria textil en Rochdale marca el comienzo. Tras una huelga fueron despedidos y como consecuencia decidieron agruparse como forma de dar solución a sus necesidades. Ante ello, estos primeros cooperativistas conocidos como los "Pioneros de Rochdale", fundaron "Rochdale Equitable Pioneers Society", la primera cooperativa de

consumo en el mundo. No obstante, además de ser los primeros en este tipo de experiencia, se instruyeron una serie de principios los cuales regirían su trabajo:

- Libre adhesión y libre retiro
- Control democrático
- Devolución de excedentes
- Ventas al contado
- Neutralidad política, religiosa y radical
- Educación continua
- Neutralización de activos y proactivos
- Interés limitado sobre el capital

Varias/os autoras/es coinciden en que los anteriormente citados fueron el germen de los siete principios cooperativos establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI)² en Manchester, Inglaterra, en 1995. Incluso no distan mucho entre ellos.

Es así que la historia de lucha de trabajadoras/es dejó entrever que las hostilidades propias del contexto, en este caso de la Revolución Industrial, llevaron al sometimiento a condiciones de pobreza, exclusión social y laboral. Sin embargo, las personas afectadas comenzaron a agruparse para dar solución a sus problemas y satisfacer sus necesidades, de modo tal que las maneras de aglutinarse conllevaron a la formación de cooperativas de producción y trabajo.

Un siglo más tarde, algo similar sucedió en Argentina, principalmente en la década de los 90 y principios del siglo XXI cuando se aplicaron políticas neoliberales que provocaron, también, un contexto desfavorable para las/os trabajadoras/es. La explosiva crisis de 2001 tuvo como efecto directo situaciones de precariedad laboral, sub-ocupación, desocupación, condiciones laborales disminuidas, seguridad social deteriorada y pobreza. En síntesis se produjo una “expansión de estrategias socio-productivas autónomas de los sectores populares y organizaciones de apoyo, quienes desarrollaron las mismas como una respuesta social a los crecientes niveles de pobreza, exclusión social y precariedad laboral presentes en el mundo contemporáneo” (Pastore, 2006, p. 1).

² Los principios manifestados por la ACI son: Asociación voluntaria y abierta; control democrática de los miembros; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas; sentimiento de comunidad.

Tal como sucedió en Inglaterra, las personas afectadas por las políticas económicas y sociales tomadas por los gobiernos de turno, buscaron nuevas formas de organización basadas en la autogestión, la asociatividad, el cooperativismo y el trabajo colectivo, constituyéndose en nuevos actores de lucha política y económica. Nuevas experiencias alternativas en cuanto a modos de trabajo, principios y valores, y con una mirada crítica a la economía centrada en la acumulación, donde las personas como tales solo valen por la explotación de su fuerza de trabajo. El chileno Razeto (1997) demuestra en sus textos que la solidaridad, entre quienes llevan adelante esta forma de trabajo, puede ser transformada en fuerza productiva, convirtiéndose así las personas en el centro de atención de la economía y no la explotación de trabajadoras/es como expresión de la ganancia y acumulación sin límites.

Es necesario realizar una diferenciación, ante la aparición masiva de estas organizaciones, entre aquellas promovidas por las/os trabajadoras/es afectadas/os y las impulsadas por el Estado bajo programas paliativos del desempleo. En ese sentido, Abatedaga denomina “endógenas” a las organizaciones fundadas como resultado de la crisis “debido a que se originaron en la sociedad civil y no por iniciativa estatal” (Abatedaga, 2012, p. 29). Por su parte, aquellas cooperativas promocionadas por el Estado son llamadas por la autora “exógenas”. En esta línea también se manifiesta Macellari (2013) al caracterizar cuatro formas de trabajo cooperativo: En primer lugar se encuentran las auto gestionadas por las/os propias/os trabajadoras/es; son las tradicionales y promueven los valores del cooperativismo. Etkin (2014) también coincide al indicar que las cooperativas de trabajo son asociaciones tradicionales debido a que el movimiento cooperativo se inicia, de manera oficial, en Inglaterra. En segundo lugar, están las empresas recuperadas, donde sus integrantes recuperan “los medios de producción, marcas de fábricas y redes de distribución de empresas quebradas y abandonadas por sus antiguos propietarios” (Abatedaga, 2012, p. 30). Luego continúan aquellas que son creadas a partir de planes sociales, es decir las promovidas por el Estado. En cuarto y último lugar, se encuentran las cooperativas formadas por jóvenes profesionales, las cuales son recientes.

El cooperativismo de trabajo es parte del amplio campo de la Economía Social y Solidaria. Es un movimiento liderado por asociadas/os que se organizan y construyen vínculos con el fin inmediato de satisfacer sus necesidades, sustentadas en la participación

de las/os actoras/es sociales, en las decisiones sobre qué y cómo hacer, donde se profundiza la democracia y la participación activa, equitativa de las/os sujetas/os políticas/os.

Más allá de las formas de trabajo cooperativo mencionadas con anterioridad, en el cooperativismo existen diversos tipos de cooperativas que se diferencian entre sí por sus estructuras, escalas de producción, formas de organización, entre otros factores. Lo que aquí interesa describir y analizar son las cooperativas de trabajo.

Coelho (2014) las define como “asociaciones autónomas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes. Sus principios se basan en: asociación voluntaria y abierta, gestión y participación económica de los/as asociados/as, autonomía e independencia, educación, formación e información, cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad” (p, 15). En esta clase de cooperativas las unidades de producción de bienes y servicios “se basan en el trabajo personal de sus asociados que son simultáneamente trabajadores y gestores de su propio trabajo, en un esquema de autogestión” (Coelho, 2014, p. 15).

Las cooperativas de trabajo no poseen patrón y sus funciones ahora son ejercidas por el conjunto de trabajadoras/es. Asimismo, los medios de producción son de propiedad colectiva y en ellas se promueven las formas democráticas de gobierno y de gestión de la economía. Ello significa que su forma de organización horizontal promueve la circulación de la palabra, lo que lleva a que las decisiones que se tomen sean conocidas, debatidas y tomadas por todas/os las/os integrantes.

Cooperativas de trabajo en La Pampa

La Pampa se encuentra ubicada en el centro geográfico de la República Argentina. La condición de provincia fue alcanzada en 1951, lo que la caracteriza como una de las más recientes. De acuerdo al último censo nacional de 2010 cuenta con una población 318.951 habitantes (0,80 de todo el país), en una superficie 143.440 Km². Limita al norte con las provincias de Mendoza, San Luis y Córdoba; al este encuentra fin en la provincia de Buenos Aires; al sur en la provincia de Río Negro, y al oeste en las provincias de Neuquén y Mendoza.

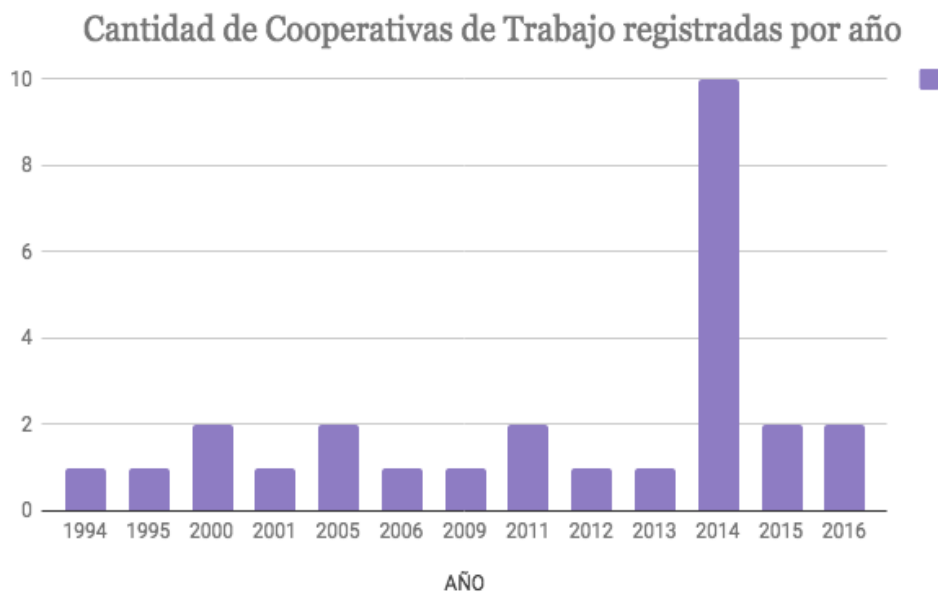
Las cooperativas de trabajo con las cuales hemos actuado a través de los diversos proyectos de investigación y extensión, se encuentran, en su mayoría, en la ciudad capital

denominada Santa Rosa, cuya población en 2010 fue de 103.241 habitantes.

De acuerdo con un relevamiento realizado hasta el 2 de mayo de 2017 a través del equipo de investigación que integramos en la actualidad existen en todo el territorio pampeano 27 cooperativas de trabajo en base al listado oficial del Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (INAES)³. Sin embargo, la Subsecretaría de Cooperativas y Mutuales del Gobierno de La Pampa⁴ registra hasta el momento 22⁵.

En el cuadro 1 se expone la cantidad de cooperativas de trabajo registradas en La Pampa por el INAES.

*Cuadro 1*⁶



³ Creado a través del Decreto 420/96. Su finalidad es “promover el surgimiento de nuevas cooperativas y estructuras mutualistas, y la eficiencia de ambos sectores para impulsar la reconversión empresarial y el desarrollo de las economías regionales”. En la actualidad el INAES se encuentra bajo la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Presidencia de la Nación.

⁴ Es el órgano local competente que, de acuerdo con el artículo 117 de la ley 20337, “es el que cada provincia establezca para entender en materia cooperativa en su respectiva jurisdicción.

⁵ Relevamiento confeccionado por Eleonora Gómez Castrilli y Magdalena Ledesma, integrantes del proyecto de investigación que conformamos.

⁶ *Cuadro 1*: Cantidad de cooperativas de trabajo constituidas por año en La Pampa, Argentina. Cuadro realizado por Bustos y Zorrilla en base al relevamiento tomado por integrantes del Proyecto de Investigación.

Sobre la temática de mujeres dentro de cooperativas de trabajo, los datos fueron obtenidos de una muestra de cuatro (4) cooperativas de trabajo de la ciudad de Santa Rosa, donde en total residen dieciséis (16) cooperativas de este tipo. Las cuatro de diversas actividades: mantenimiento, artesanos/as, de cuidados, textil. Con excepción de una de ellas, el resto se constituyó a partir del 2012 como proceso autogestivo genuino; la restante se transformó en cooperativa luego de un proceso de recuperación de la empresa. En general cuentan con no más de veinte (20) asociados/as que están activos/as, en algunas son menos. En estas cuatro (4), la mayoría de los/as asociados/as son mujeres. Se trabajó con un total de treinta y seis (36) mujeres. La cooperativa textil tiene alrededor de quince (15) asociadas; la cooperativa de artesanos/as tiene alrededor de ocho (8) asociados/as entre ellos/as cuatro son mujeres; en la cooperativa de cuidados doce (12) de quince (15) asociados/as son mujeres; y en la cooperativa de mantenimiento lo son cinco (5) de siete (7) miembros.

La realidad de muchas cooperativas de trabajo demuestra, que aún con dificultades, las relaciones de las/os actoras/es sociales⁷ comienzan a modificarse en pos de la equidad de género.

Por otra parte, las realidades cooperativas conviven en un contexto social, político y cultural, cargado de connotaciones, valores y discursos predominantes. Entre esos discursos se encuentra el jurídico-legal, que produce y reproduce la desigualdad de género en diversos ámbitos sociales, incluso las cooperativas. A tal fin, analizaremos la Ley de cooperativas de trabajo N° 20337 y otras normativas relacionadas, principalmente reglamentos de trabajo desde una perspectiva de género.

Mujeres y Cooperativas de Trabajo Pampeanas

El 20 de diciembre de 1926 fue sancionada y promulgada la Ley N° 11388 titulada “Régimen Legal de las Sociedades Cooperativas”, cuyo texto no da una definición de cooperativa aunque plasma el conocimiento obtenido de la experiencia argentina

⁷ Entendemos por actoras/es sociales aquellas/os sujetas/os que son vistas/os como “motores de cambio productores de eventos sociales y protagonistas del cambio Institucional” (Matus, 1998).

(Plotinsky, 2010⁸).

Junto con tal Ley, se promulgó la Ley N° 11380⁹ de fomento cooperativo, que autorizaba al Banco de la Nación Argentina e Hipotecario a hacer préstamos a sociedades cooperativas para determinadas cuestiones con el objeto de industrializar las materias primas de producción nacional y eximía a las mismas de determinados impuestos nacionales enumerados en su Artículo 5°.

La Ley N° 11388 fue sustituida el año 1973 por la Ley N° 20337, aun en vigencia, que en los fundamentos de su presentación ante el Poder Ejecutivo Nacional estableció la necesidad de actualizar el régimen legal de las cooperativas que había sido puesto de manifiesto en los últimos años, haciéndose más conveniente aún por la sanción de la Ley de Sociedades Comerciales (N° 19550).

Tal Ley tuvo como especial objetivo resaltar la naturaleza propia de las cooperativas incorporando vocablos específicos de designación de los institutos cooperativos, definiendo qué tipo de entidades son, cuáles son sus rasgos y perfeccionar lo establecido por la anterior ley.

Los avances en materia de claridad que incorpora la Ley N° 20337 vienen impulsados por otras fuentes legislativas previas tales como la modificación al texto legal del Código Civil a través de la Ley N° 17711/1968; la sanción de la Ley N° 19219 en el año 1971, la cual crea al Instituto Nacional de Acción Cooperativa (hoy Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social –INAES- ente descentralizado del Ministerio de Desarrollo Social de Nación, Decreto N° 721 del 1/09/2000); y la sanción de la ley de Sociedades Comerciales N°19550 en el año 1972, que determinó la conveniencia de un nuevo cuerpo legislativo para evitar que por aplicación supletoria la misma se introdujera al régimen de las cooperativas en la forma en que lo hacía la Ley N°11388.

En el capítulo I, artículo 2° de la Ley N° 20337 se define a las Cooperativas como:

“[...] entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios, que reúnen los siguientes caracteres: 1°. Tienen

⁸Plotinsky, Daniel (2010). *Historia del cooperativismo 6: la Ley 11.388 sobre Régimen Legal de las Sociedades Cooperativas (1926)*. Artículo publicado en Centro Cultural de la Cooperación FLOREAL GORINI, disponible en: <http://www.centrocultural.coop/blogs/cooperativismo/2017/07/08/historia-del-cooperativismo-6-la-ley-11388-sobre-regimen-legal-de>

⁹ Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/185000-189999/189932/norma.htm>

capital variable y duración ilimitada. 2°. No ponen límite estatutario al número de asociados ni al capital. 3°. Conceden un solo voto a cada asociado, cualquiera sea el número de sus cuotas sociales y no otorgan ventaja ni privilegio alguno a los iniciadores, fundadores y consejeros, ni preferencia a parte alguna del capital. 4°. Reconocen un interés limitado a las cuotas sociales, si el estatuto autoriza aplicar excedentes a alguna retribución al capital. 5°. Cuentan con un número mínimo de diez asociados, salvo las excepciones que expresamente admitiera la autoridad de aplicación y lo previsto para las cooperativas de grado superior. 6°. Distribuyen los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales, de conformidad con las disposiciones de esta ley, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 42 para las cooperativas o secciones de crédito. 7°. No tienen como fin principal ni accesorio la propaganda de ideas políticas, religiosas, de nacionalidad, región o raza, ni imponen condiciones de admisión vinculadas con ellas. 8°. Fomentan la educación cooperativa. 9°. Prevén la integración cooperativa. 10. Prestan servicios a sus asociados y a no asociados en las condiciones que para este último caso establezca la autoridad de aplicación y con sujeción a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 42. 11. Limitan la responsabilidad de los asociados al monto de las cuotas sociales suscriptas. 12. Establecen la irrepartibilidad de las reservas sociales y el destino desinteresado del sobrante patrimonial en casos de liquidación. Son sujeto de derecho con el alcance fijado en esta ley”.

A mediados del año 2001 la economía argentina se encontraba en una profunda crisis económica- social como consecuencia de las políticas ejecutadas en los años previos: privatización, desindustrialización, la prevalencia del capital financiero como modelo de acumulación, apertura de la economía, desregulación, precarización laboral, entre otras.

La “flexibilización laboral” llevó al “debilitamiento extremo de la clase trabajadora en beneficio del capital [...] retrocediendo en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores” (Antivero, Elena, Ruggeri. 2012, p.9).

Como consecuencia, se comenzaron a gestar nuevas estrategias de lucha de la clase trabajadora, organización y funcionamiento interno y nuevas identidades de pertenencia, así como nuevos espacios de construcción colectiva como el trueque, la autogestión, empresas recuperadas, ferias populares, armado de redes de economía social y solidaria y redes de comercio justo y consumo responsable.

Frente a esta situación, se hizo evidente “el carácter estructural de la cuestión social

propia del capitalismo: la exclusión masiva del empleo, la erosión de los salarios y de los derechos sociales, la concentración ampliada de la riqueza, la liberación ampliada de un mercado feroz en sus castigos al que no puede competir” (Coraggio J. L., 2011, p.11).

Todos estos cambios económicos, sociales, y culturales tornaron obsoleta la regulación de la ley de cooperativas, invisibilizando a sectores de la economía que empezaban a ser la respuesta a nuevas realidades. Dentro de esta invisibilización se encuentran las mujeres, quienes no tienen representación simbólica en la letra la ley.

A pesar de que la Ley de Cooperativas N° 20337 fue en su época una norma innovadora y pionera en América Latina al regular una forma de producir bienes y servicios alternativos a las formas capitalistas y de que en su artículo 17° de la misma establece que “(...) el ingreso es libre, pero podrá ser supeditado a las condiciones derivadas del objeto social”, es decir, plasma el principio de libre asociación. La ley en sí, no contempla nada de forma explícita sobre la no discriminación por género.

En este sentido Borgogno (2013) considera que la ausencia de nominación y contemplación de derechos de manera explícita en la legislación como en las políticas estatales, trae como efecto el ocultamiento e invisibilización de realidades que no ingresan dentro de los parámetros sociales y normativamente aceptados. Consideramos importante lo que propone el autor, ya que las leyes que contemplan la cuestión de género contribuyen de manera positiva a la deconstrucción de parámetros sociales y culturales.

La incorporación de mujeres al trabajo remunerado se ha intensificado ante las crisis económicas y las políticas liberales de ajuste. Para Norverto (2012) algunas de las razones de esta cuestión se deben a la posibilidad de prestar un servicio equivalente por menos salario y en condiciones más precarias que las de hombres, precariedad caracterizada por empleo a tiempo parcial, subcontratación y trabajo realizado en el hogar, entre otras modalidades.

Como ya se nombró, frente a la crisis emergieron estrategias de resolución que escapan de lo convencional en relación a lo laboral, de tal forma surgieron cooperativas obreras, micro emprendimientos asociativos o grupales, emprendimientos productivos gestados a través de microcréditos, y otras formas que variaron según el lugar de gestación. Así, en La Pampa, además de las nombradas, surgieron estrategias laborales gestionadas exclusivamente por mujeres a pesar de ser una región sin movimiento de mujeres

consolidado y con políticas de género de orientación tradicional, prácticas que denotan una doble fisura, al orden económico-productivo y al orden genérico (Norverto, 2012).

En las sociedades contemporáneas, aún las mujeres no son ciudadanas plenas y se encuentran sujetas a mecanismos de segregación, diferenciación y exclusión, lo que les dificulta el ejercicio pleno de sus derechos y consecuentemente el acceder a la justicia de forma integral.

Por lo tanto, lo que no se nombra no existe en la letra de la ley, lo que trae como consecuencia la no existencia -al menos- como sujetas de derecho. Aun cuando se piensa que el genérico masculino incorpora a la mujer, se está en constante riesgo de que algún intérprete (juez, legislador, abogado, entre otros) considere que al no estar nombradas explícitamente no están siendo amparadas por tal ley, lo que trae como consecuencia la vulneración de sus derechos.

La perspectiva de género dentro del derecho y del discurso jurídico-legal, es decir, dentro de leyes, sentencias, reglamentos administrativos y reglamentos internos de cooperativas, además del actuar cotidiano de los/as operadoras/es de justicia y en la formación de estos últimos, permite extraer significados particulares de cada artículo, cláusula, norma o acto y cuestionar la producción y reproducción de estereotipos patriarcales y androcéntricos. La perspectiva de género permite cuestionar, criticar y desnaturalizar el discurso jurídico-legal, apoyados de una genuina historización y deconstrucción de los términos de la diferencia sexual, además de la construcción de una democracia inclusiva y en pos de relaciones más equitativas.

En este sentido y en relación a la Ley de cooperativas y el resto de las normativas que las regulan (incluyendo sus propios reglamentos internos) deben ser revisadas desde aquellas miradas que incluyan a las mujeres no sólo en relación a números, sino en términos de valorar sus experiencias y perspectivas.

Perspectiva de género en Cooperativas de Trabajo

Acorde a Gamba (2008):

“[...] la perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como

si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital” (p. 3).

Es decir, la perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas, se trata de crear nuevas construcciones de sentido para que cualquiera, con su identidad de género, visualice su masculinidad o femineidad (u otros) a través de vínculos no jerarquizados ni discriminatorios. Es un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación y exclusión de las mujeres, que tiene como objetivo transformar la sociedad y modificar las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de las mujeres.

Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en cooperativas de trabajo permite conseguir que, tanto mujeres como varones, participen en las distintas facetas de la vida laboral en un plano de equidad, es decir, sin reglas rígidas de género. Por lo que, el campo de acción de la perspectiva de género abarca diversos ámbitos tales como el laboral, lo jurídico-legislativo, lo comunicacional, entre otros.

Frente a una realidad social donde la perspectiva de género está poco desarrollada en el ámbito público y privado pampeano, las cooperativas de trabajo no se encuentran exentas del contexto en el que se insertan. Es decir, no son organizaciones aisladas, de manera tal, que lo que acontece en el medio repercute de forma directa tanto en la vida interna y externa, como en las relaciones sociales.

Existe una relación de reciprocidad entre el medio externo y las cooperativas de trabajo, es decir que mientras las/os trabajadoras/es provienen de este medio, las cooperativas ofrecen sus servicios y trabajos. Ante ello, se limita la racionalidad de los fines propios de la organización, lo que significa que se controlan recursos, aceptan o rechazan el/los servicios prestado/s.

Debemos comenzar a incorporar la perspectiva de género como un instrumento con el objetivo de impregnar de manera transversal en leyes, instituciones y sistemas

organizativos el ideal de equidad entre mujeres, varones y otras identidades de género (formal y materialmente).

A causas de necesidades económicas, una de las formas inmediatas que surgen para poder subsistir y conseguir una entrada económica, es asociarse con otras/os que se encuentran en una misma realidad. De manera tal, que la conformación de cooperativas de trabajo no solo es una forma accesible de enfrentar crisis económicas, sino que también ayuda a la inserción laboral de las mujeres. Con ello queremos decir que su inserción en las cooperativas de trabajo no tiene como causa principal el empoderamiento. Sin embargo, al cubrir las primeras necesidades trae como efecto que ingresen al ámbito público, participen de los órganos de decisión, tengan voz (y voto) y se conviertan en propietarias de los medios de producción.

La reciente inserción de la transversalidad de la perspectiva de género en diversas organizaciones quizás no sea vista como prioridad pero es una necesidad para lograr una auténtica equidad de géneros. Incluso esta, junto con los presupuestos de la economía social y solidaria, rompe con las estructuras impuestas del sistema hegemónico¹⁰.

En fin, incorporar la perspectiva de género dentro de las cooperativas de trabajo de forma transversal implica una reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de las políticas internas, de manera que sea incluida en todos los niveles y etapas incluyendo a todas/os.

No significa únicamente incorporar a las mujeres dentro de las cooperativas, sino que implica revisar y cuestionar prácticas cotidianas que son discriminatorias y formas de relaciones internas que reproducen la subordinación de mujeres, incluso en aquellos ámbitos que se presuponen de vínculos horizontales y democráticos.

Normas sobre Cooperativas de Trabajo

Como bien ya se estableció, la Ley N° 20337 de 1973 es la normativa principal que regula las cuestiones cooperativas. Allí nada establece sobre la cuestión de género, incluso utiliza solamente términos masculinos del lenguaje.

A fines del año 2014 se presentó el Anteproyecto de Ley Federal de Cooperativas y

¹⁰ Entendemos por sistema hegemónico en el que predomina una visión androcéntrica, capitalista y patriarcal.

Mutuales (A-LFCyM) y durante el año 2015 se dio un proceso de debate a lo largo y ancho del país.

El A-LFCyM intentó modificar tal omisión, al incorporar en el Título de las Cooperativas Capítulo “De los asociados” solamente un artículo sobre la Igualdad de género, el cual establece:

“En todos los casos las cooperativas deben aceptar igual posibilidad de ingreso y reconocer idénticos derechos y obligaciones a todos los asociados y las asociadas sin distinción de género”.

Entre las propuestas de debate presentadas, hubo algunas que señalaron el escaso tratamiento del articulado y propusieron la profundización de la cuestión de género en todo el cuerpo normativo. La Federación de Cooperativas Pampeanas (FECOPA), Manso y Bustos (2015) establecieron que un único artículo sobre género no es suficiente para que se impregne de igualdad y respeto todo el contenido de la ley, proponiendo en su presentación la incorporación del femenino en determinadas palabras (asociada, trabajadora, etc.). La razón fundamental es la de visibilizar a las mujeres dentro de las cooperativas, permitiéndoles el ejercicio de los principios cooperativos y democráticos.

Cuando hablamos de visibilizar a las mujeres, implica no solo utilizar lenguaje no sexista en la legislación sino cuestionar la identidad que históricamente se le ha impuesto en relación a la división de roles relegándolas al ámbito privado de cuidado e imposibilitándoles espacio de reconocimiento y decisión. Hasta el siglo XX las mujeres eran consideradas incapaces por la legislación argentina, y aun enviudando o heredando, no podían manejar sus bienes, su dinero, propiedades, porque no eran consideradas capaces para disponer.

El derecho debe dejar de ser pensado como aquel sistema capaz de imponer neutralidad de género, sino que es un discurso que produce diferencia de género y formas específicas de polarización. Es un instrumento que da vida a posturas subjetivas impregnadas de género como identidades a las cuales las personas llegan a asociarse (Smart, 2000).

El derecho en términos de Smart (2000) es una estrategia productora de género que junto con otros discursos circundantes (por ejemplo el científico) han convertido el ideal de las diferencias naturales en algo natural, siendo culminante su participación en la exclusión

de mujeres fuera de la sociedad civil.

El hecho de que una ley nacional, guía de la normativa inferior sobre cooperativas, no visibilice a las mujeres a partir de la utilización de términos femeninos, ni a través de la construcción e identificación de mujeres en roles decisionales y con injerencia en el ámbito público, empuja a cuestionarla y comenzar a reformular regulaciones inferiores que influyen de forma directa en la vida cotidiana de las cooperativas de trabajo.

La ley de cooperativas debería, a su vez, estar en concordancia con la normativa superior e inferior general como aquella específica sobre cuestión de género, con el objetivo de garantizar el respeto a la equidad y a su transversalización en la vida interna, como hacia afuera de las cooperativas de trabajo.

Al encontrarnos con una Ley nacional de cooperativas (aún vigente) sin perspectiva de género, una de sus consecuencias es que muchos de los reglamentos internos de las cooperativas de trabajo pampeanas con las que trabajamos, presentaban la misma carencia, reproduciendo incluso dinámicas organizativas empresariales verticalistas.

En el desarrollo del proyecto de extensión universitaria, y a solicitud de una cooperativa textilera, el equipo de extensionistas pudo interpretar su reglamento interno a través de las diversas normativas (resoluciones del INAES, leyes nacionales y provinciales, acta constitutiva de la cooperativa, entre otros) y colaborar en la modificación de éste con la intención de modificar parcialmente la dinámica de la organización.

La cooperativa de trabajo es una cooperativa obrera de trabajadoras conformada en el año 2000. Surge a causa del endeudamiento y cierre de la sociedad anónima textilera en el año 1999, que hasta esa fecha contaba con 200 empleados/as.

La cooperativa no solo estuvo conformada por antiguas empleadas, sino que además se trasladó la dinámica de trabajo *patrón-obrero* siendo su fiel reflejo el reglamento interno. En entrevistas personales con las asociadas, reconocían que su reglamento era una copia del que organizaba la vida laboral cotidiana de la empresa Indumentaria.

Uno de nuestros objetivos como extensionistas, planteado en el Proyecto de Extensión Universitario de la Universidad Nacional de La Pampa, era que mediante el equipo de trabajo interdisciplinario integrado al efecto, impulsásemos ámbitos de capacitación, asesoramiento y acompañamiento a grupos con dificultades de inserción socio-productiva. Pero que este acompañamiento sea a requerimiento del grupo, es decir, de

la propia cooperativa de trabajo.

De tal manera, la cooperativa textilera, adjudicaba parte de sus problemas organizacionales a su reglamento interno que regulaba la cotidianidad cooperativa desde su fundación.

Como lo expusimos previamente, la cooperativa acude a nosotros/as, y lo hace gracias a la confianza obtenida en años previos por el hecho de haber formado parte de reuniones grupales y asistido a otras cooperativas en cuestiones particulares que les aquejaban. Es de destacar que nuestro proceso de intervención extensionista es realizado con el objeto de promover el intercambio de saberes y experiencias entre ámbitos académicos y espacios de trabajo de la sociedad civil, por lo que en los encuentros con cooperativas se respetaban los conocimientos de cada uno/a de los/as intervinientes, generando espacios de reflexión e intercambio de experiencias concretas sobre temáticas laborales y productivas.

Después de la solicitud de colaboración de la textilera, comenzamos a realizar encuentros con las asociadas donde nos expresaban sus dificultades residiendo en su mayoría en problemas de puesta en común entre ellas, horarios, relaciones internas entre asociadas fundadoras y nuevas asociadas, y otras cuestiones varias de la organización interna.

Como primera cuestión, además de la escucha, se hizo necesario comenzar a analizar el estatuto constitutivo de la cooperativa y su reglamento interno con la finalidad de observar primeramente si se cumplían o no los principios cooperativos de la ACI (Alianza Cooperativa Internacional), y si respetaban los derechos de los/as asociados/as conforme a la normativa nacional.

Muchos de los principios se encontraban regulados tales como la libre adhesión y libre retiro, control democrático por los/as asociados/as, entre otros. Igualmente, el problema con los principios cooperativos y derechos de los/as asociados/as no residía en su regulación normativa, sino en su faz práctica relacionada con la ejecutoriedad. Así, por ejemplo, a pesar de que normativamente se establecía el derecho a participar en la toma de decisiones en las asambleas por estatuto, no había una participación activa de algunas asociadas, en las decisiones económicas las fundadoras adjudicaban tener mayor conocimiento y consecuentemente mayor injerencia excluyendo a las asociadas recientes,

etc.

Luego de comparar la normativa, empezamos a trabajar sobre el reglamento interno en forma mancomunada con las asociadas.

El reglamento redactado en su totalidad en términos masculinos constaba de 39 artículos, divididos en 5 títulos, a saber:

- aspectos generales

Contemplaba 15 artículos de los cuales en su mayoría tratan de prohibiciones, obligaciones horarios estrictos y cuestiones a respetar. En su artículo 1º establecía que “queda terminantemente prohibido a todos los asociados de la Cooperativa, el consumo de bebidas, infusiones o alimentos y/o fumar durante el horario de servicio”.

- enfermedades y/o accidentes

Estaba compuesto de seis artículos, de los cuales, uno de estos (artículo 19) hablaba de la licencia por maternidad, entendiéndola -por su ubicación en el reglamento- como enfermedad y/o accidente.

- Licencias

Incluía 5 artículos que disponían de forma rigurosa de un sistema de licencias.

- Disciplinarias

Era el apartado más largo del reglamento, contenía 9 artículos que trataban sobre los tipos de sanciones, configuración de una sanción y el procedimiento a seguir.

- De los adelantos a cuenta de retorno a los asociados

En el último ítem del reglamento, contaba con 4 artículos que regulaban sobre el retorno y capitalización.

Como se puede observar, es una regulación normativa que se centra en imponer obligaciones restrictivas detalladas, dedicándose de forma minuciosa a las sanciones. Pero en relación a los derechos de las asociadas, poco se nombra hasta el punto de considerar el derecho de licencia por maternidad como una enfermedad y/o accidente.

La gran falencia del reglamento no era solamente que se lo asimilaba a uno de tipo coercitivo y empresarial, sino que muchos de los problemas organizacionales que se presentaban en la cooperativa de trabajo no estaban nombrados. Una de las razones es, porque los problemas de una empresa no son los mismos que los de una cooperativa, donde la puesta en común y el consenso implican la escucha y la negociación de más voces

interesadas. Otra de las razones, es que se trata de un reglamento androcéntrico que regula el trabajo laboral de mujeres y hombres.

El reconocimiento desempeña un papel sumamente importante. Todas las personas merecen el mismo reconocimiento, asumiendo que a todos/as seremos reconocidos/as de la misma medida. Pero cuando, una normativa androcéntrica expresada en ginopia invisibiliza la experiencia femenina, significa que las mujeres no están siendo reconocidas y no se valora el aporte que hagan o puedan hacer dentro de las cooperativas, sólo legitima la visión de los hombres partiendo de las necesidades y experiencias del sexo masculino o imponiendo determinados roles estereotipados asumidos como femeninos.

Como bien ya lo hemos expresado, esta forma de sexismo no se soluciona con agregar un capítulo o un artículo sobre la mujer. Se soluciona cuando analizamos la normativa desde una perspectiva de género y nos hacemos preguntas tales como: ¿qué experiencia han tenido y qué resistencias han opuesto las mujeres y los hombres dentro de las cooperativas de trabajo y en el contexto social? ¿Qué relación existe entre mujeres, cooperativas de trabajo y crisis?, entre otras.

Es necesario tomar en cuenta las necesidades y experiencias de ambos sexos, en especial de las mujeres que hasta el presente han sido invisibilizadas en nuestra realidad. Con esta idea fue que comenzamos a pensar conjuntamente entre mujeres cooperativistas y extensionistas posibles cláusulas al reglamento y efectos que se esperan lograr. Así, y luego de una serie de encuentros arribamos a un documento borrador consensuado e internalizado por las asociadas, que fue aprobado de forma unánime en la asamblea de la cooperativa textil.

Foto 1



Encuentro final en la cooperativa (2015), previo a la asamblea.

De pie las extensionistas, sentadas frente a las máquinas de coser las mujeres cooperativistas.

Fuente: Foto tomada en el marco del Proyecto de Extensión Universitaria *Trabajo Cooperativo y producción como herramientas para la autonomía y la inclusión social*. Aprobado por Resolución N° 412 del año 2012 del Consejo Superior de la UNLPam

La Comunicación desde una perspectiva de género en Cooperativas de Trabajo

La comunicación entendida como proceso transversal, y no como mera transmisión de información, permite observar a las cooperativas de trabajo como espacios donde se produce interacción social y con ella sentidos. Desde la concepción de Etkin (2014) “los procesos se apoyan en las prácticas comunicativas entre actores y la comunicación es inseparable de las prácticas sociales en las que se desarrolla” (p. 55). Por lo tanto, la comunicación está intrínsecamente relacionada con las experiencias de los/as cooperativistas.

Las organizaciones de carácter horizontal, como lo son las cooperativas de trabajo, poseen un factor fundamental que las diferencia de otro tipo de instituciones, esto es

espacios de encuentro y discusión -asambleas ordinarias y extraordinarias- donde todos/as los/as integrantes hacen uso de la palabra y se generan intercambios.

Tales espacios de índole democrática, al igual que las cooperativas en su integralidad, deben ser vistos, analizados y tomados desde una perspectiva de género para impedir que en ellos se continúe perpetuando la desigualdad entre mujeres, hombres u otras identidades de género. Sin embargo, es una línea dificultosa de modificar al interior debido a que constituye un proceso lento y complejo. Esto no es más que el reflejo de la cultura patriarcal del contexto en que esas cooperativas de trabajo se insertan. Pero ello no significa que sea imposible ya que allí las mujeres poseen lugares de encuentro, de trabajo que les permite avanzar en la equidad de género, a diferencia, quizás, de otro tipo de instituciones, empresas, de carácter verticalista donde los condicionantes económicos, sociales y productivos determinan la división sexual del trabajo. En otras palabras, incorporar la perspectiva de género permite una mejora, un desarrollo y evaluación de los procesos que encaran este tipo de organizaciones. Inclusive, el fomento de la participación de mujeres en todos los aspectos de la vida cooperativa contribuye a su empoderamiento.

Asimismo, se considera fundamental que dentro de colectivos de la Economía Social y Solidaria se construyan y haga uso de espacios de mujeres y para mujeres. Ello manteniendo la forma de organización y participación democrática, como manera de respetar su estructura esencial. Son espacios de intercambio, comunicación, debate, reflexión donde mujeres pueden poner sobre el tapete diversas cuestiones que las vinculan. Incluso, pueden ser vistos como espacios donde se construye la sororidad entendida como

“[...] una experiencia subjetiva de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad, con otras mujeres, para contribuir a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer” (Gamba, 2007, p. 305)

La comunicación resulta una ciencia y una práctica fundamental para romper con el androcentrismo¹¹ que se produce en los diversos aspectos de las cooperativas de trabajo

¹¹ Es una tradición filosófica que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. La mirada masculina es la única posible y adquiere un carácter universal. Es así que tiende a la negación de las mujeres u otras identidades de género.

(normativas, lenguaje oral y escrito, imágenes, posicionamientos, estructuras organizacionales, vínculos, liderazgos, entre otros). En ese sentido, es importante entonces que la comunicación se construya mediante la transversalidad de género¹² con el objetivo de construir mensajes, imágenes y estructuras de trabajo libres de sexismos y estereotipos.

El lenguaje sexista y el análisis de un caso concreto

María Cristina Mata (1996) supone que “todo hecho comunicativo es un hecho del lenguaje. Vale decir, una práctica de producción de sentidos sujeta a normas, condiciones y hábitos culturales, o sea, no naturales ni inmutables, sino en todos los casos y en cualquier circunstancia, fruto de un cierto desarrollo histórico-social que tampoco es neutro” (p. 67). De manera tal que el lenguaje, mediante el cual se construyen discursos sociales, posee un fuerte contenido simbólico y por ello es productor de sentidos. “En él se hace patente la marca del poder en sus diversas expresiones materiales y simbólicas y consecuentemente todas las formas de jerarquización y disciplinamiento social” (Mata, 1996, p. 68).

El androcentrismo en el uso del lenguaje de la comunicación es uno de los problemas más recurrentes. Incluso lo es dentro de las cooperativas de trabajo. La utilización del lenguaje sexista contribuye a conservar las diferencias, acentuar la discriminación y la invisibilización de las mujeres.

Watzlawick, Beavin y Jackson (1993) establecen cinco axiomas en su teoría de la comunicación humana. El primero de ellos indica que “es imposible no comunicarse”. Con ello se infiere que todo aquello que no se dice también es un hecho comunicativo. Por lo tanto, el no utilizar un lenguaje no sexista determina que las mujeres al no ser nombradas, son completamente invisibilizadas. El mantenimiento del masculino genérico no responde a la totalidad de la humanidad como así lo impuso durante siglos la visión androcéntrica. Vale mencionar aquí también que tal silencio al momento de nombrar y representar mujeres es una forma de manipulación. “El silencio femenino (...) es pensado (...) como exclusión de un determinado espacio y como veto: descalificación para nombrar lo que excede el

¹² La transversalidad de género también es denominada “mainstreaming” que se define como “la organización -la reorganización-, la mejora, el desarrollo, la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles, y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

campo asignado socialmente a las mujeres y para expresar en él” (Mata, 1996, p. 71). Así, es de fundamental importancia el ejercicio de la palabra, que las mujeres tengan voz, que se generen los espacios propicios para ello, con la finalidad de ser reconocidas como sujetas sociales de derechos.

Ir más allá de las barreras de la comunicación, los símbolos, el lenguaje, implica transgredir los límites de la palabra “privada” para dirigirse hacia lo “público”. Es decir, que puede establecerse una analogía entre los espacios privados, que tradicionalmente se le han atribuido a las mujeres, y los públicos, vinculados a los hombres, para comprender que en las formas de comunicarnos existen limitaciones que invisibilizan la presencia de las mujeres en diversos espacios.

Hacer uso de una comunicación que incluya el lenguaje con perspectiva de género significa favorecer la equidad de género y con ello eliminar ciertos estereotipos y no continuar con la reproducción de la supremacía de unos/as sobre otros/as.

Es preciso hacer un breve análisis sobre el uso del lenguaje que se establece en el reglamento interno de la Cooperativa de Trabajo Textil Pampeana. Como ejemplo se cita el artículo n° 1: *“Queda terminantemente prohibido a todos los asociados de la Cooperativa, el consumo de bebidas, infusiones o alimentos y/o fumar durante el horario de servicio”*.

Tal como puede observarse, no existe presencia alguna del lenguaje no sexista, sino todo lo contrario. Se lee en este artículo, así como en los otros que contiene el reglamento, el pronombre “el” y el sustantivo “asociado”. Esta forma de comunicar una normativa muestra que en el uso del lenguaje escrito hay una visión androcéntrica lo que resulta llamativo debido que la cooperativa que posee tal reglamento se encuentra conformada meramente por mujeres. Así, es que se emplea el genérico masculino de manera natural, habitual.

La presencia de un lenguaje sexista, androcéntrico se encuentra presente en los 39 artículos del reglamento. Esta forma de comunicar no favorece la equidad de género y lleva a reforzar la situación de desigualdad. Debe recordarse que los reglamentos, al igual que todos los aspectos que hacen a una cooperativa de trabajo, son discutidos por todos/as sus integrantes.

La normativa interna que regula derechos, obligaciones y responsabilidades hace también mención en su artículo n° 34 al cargo del “sindicó”. Allí puede leerse: “Si el asunto

no se resolviera y una de las partes considera que persiste la causa, deberá darse intervención al Síndico, quien dictaminará su fallo. En caso de persistir se tratará en Asamblea”. En ningún momento se utiliza la presencia del femenino para visibilizar que tal lugar puede ser ocupado por una mujer.

Sin embargo, en el reglamento debe destacarse el uso de sustantivos abstractos como forma de reemplazo de los masculinos. A modo de ejemplo el artículo n°25 expresa: *“Se otorgará hasta diez (10) días anuales, de licencia por atención de enfermedad de un familiar ascendiente o descendiente directo, previa justificación mediante certificado médico, debiendo decidir en cada caso el Consejo de Administración”*. Se puede observar que se habla de “Consejo de Administración” y no de consejeros.

Como bien se ha mencionado, las organizaciones no se encuentran aisladas del contexto en el que se insertan. Ante ello, la utilización de este tipo de lenguaje -el cual no es estático- es un reflejo del sistema hegemónico, el cual ejerce una poderosa influencia sobre las estructuras de los colectivos. No obstante, el sexismo en la comunicación, en la redacción de normativas, sea cual sea su carácter, conlleva a la reproducción de las relaciones asimétricas, desiguales y jerárquicas. De forma tal que, si pretendemos la construcción de una cooperativa más democrática, horizontal y equitativa, la comunicación como proceso transversal debe adoptar la perspectiva de género. Esto trae diversas finalidades como la formación de vínculos igualitarios, no discriminatorios, se rompe con la visión vertical, jerárquica, androcéntrica, patriarcal para contribuir a la construcción de estructuras organizacionales plenas de pluralidades.

Reflexiones finales

En el más tradicional cooperativismo la mujer ha participado como minoría, e incluso ha sido marginada de la esfera pública donde históricamente predominaron los hombres. No obstante, frente a contexto de crisis como lo ocurrido en Argentina en la década del 90 y principios del siglo XXI, la sociedad y especialmente las mujeres idearon estrategias de subsistencia entre las que estuvieron presentes trabajos autogestivos como las cooperativas de trabajo, es decir, salieron a los espacios públicos para hacerse escuchar y participar de las decisiones que las afectaban.

Hemos observado durante el desarrollo de los diversos proyectos de extensión e investigación que las mujeres están ocupando un lugar importante para sí y para sus familias. Se encuentran en proceso de trascender y superar ese “techo de cristal”, al adentrarse en el camino autogestivo, asociativo y cooperativo de su fuente de trabajo, al desafiar lo desconocido, estudiar y formarse para defender el ingreso económico, ocupar puestos y roles asignados tradicionalmente a los hombres.

En la actualidad, observamos que las mujeres asociadas a cooperativas de trabajo desarrollan un sentido de pertenencia, el cual les permite posicionarse en el medio local y reivindicar a las mujeres dentro de espacios que se conciben como horizontales y autogestivos. Ello conlleva a continuar desafiando el obstáculo del *techo de cristal* y generar caminos para lograr una mayor equidad y empoderamiento de las mujeres.

A pesar de que las cooperativas de trabajo se conciben como horizontales, no siempre lo son, ya hemos nombrado en el desarrollo del presente trabajo cómo la dinámica interna y la legislación cooperativa ha contrarrestado en el empoderamiento de las mujeres. Así y todo, ellas han sabido resistir y permanecer gracias a las herramientas adquiridas de sus experiencias, en espacios impregnados de discursos circundantes patriarcales y androcéntricos.

Consideramos, a su vez, que es necesario atender a las inquietudes de género desde un enfoque y abordaje interinstitucional, con metodología que fortalezca efectivamente a las mujeres, y hagan de la Economía Social, una Economía Solidaria y sorora¹³ no solo en los emprendimientos sino también en los hogares, comunidades, ámbitos legales, entre otros (Angulo, Caracciolo, Foti, y Sanchís, 2011).

La perspectiva de género debe insertarse dentro de las cooperativas de trabajo, incluyendo su cotidianeidad, sus procesos de toma de decisiones, organización, regulaciones, maneras de comunicar en cuanto sus discursos internos y externos. Es decir, toda la normativa cooperativista debería estar atravesada por cuestiones de género sin importar su jerarquía, lo que incluye la cuestión gramatical de la utilización del femenino

¹³ Sororidad es el término que se acuña para referirse a la alianza feminista entre mujeres. “Es una experiencia subjetiva de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad, con otras mujeres, para contribuir a la eliminación social de todas las formas de opresión social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer” (Gamba, 2007, p. 307).

en las palabras, la construcción e identidad del género femenino y el efecto que se pretende obtener de la sociedad. La transversalización de género genera beneficios por igual e impide que se perpetúe la desigualdad, proporciona herramientas para elaborar acciones para la reorganización desde la perspectiva de género.

En ese sentido, es que también deben entenderse a las normativas como procesos comunicacionales que se generan dentro y fuera de las cooperativas, que regulan derechos y obligaciones de los/as asociados/as y que además son guía de actuar de las personas y de la cooperativa como organización, tanto hacia dentro de esta, como para con el exterior.

“La lucha por la igualdad de las mujeres se transforma más bien en una lucha en contra de las múltiples formas de subordinación a la que las mujeres se encuentran sometidas, más que el reconocimiento simétrico de la igualdad formal de la ley. Y esta lucha, puede conseguirse de la mano del propio derecho, como el espacio político de discusión en donde repensar las cuestiones de género” (Sánchez, 2010, p. 17).

En el proceso de modificación del reglamento y de análisis comunicacional de éste, cuestionamos su redacción en relación a la invisibilización y el no reconocimiento de las mujeres dentro de la cooperativa. Sin embargo, pudimos generar los espacios, a través de los diversos proyectos y mecanismos que ofrecen las universidades públicas, con el objetivo de abrir el debate y formular, de manera conjunta, nuevas herramientas y acciones que tengan como consecuencia la transformación futura de las estructuras que no incluyen la perspectiva de género.

La legislación ha invisibilizado a las mujeres históricamente, pero si se incorpora la perspectiva de género puede ser una gran herramienta, junto al cooperativismo, de empoderamiento, visibilización de su persona y reconocimientos de sus derechos bajo la premisa de la equidad. La comunicación, a través del lenguaje, y la legislación puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano, en nuestra percepción de la realidad y en la gestación de cambios en pos del reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Bibliografía

1. Abatedaga, N. y Siragusa, C. (2012). *Comun(ic)ación Cooperativa. Estrategias,*

- herramientas y reflexiones*. Córdoba, Argentina: Topos & Tropos.
2. Angulo, N. Caracciolo, M. Foti, P. y Sanchís N. (2011). *Economía Social y Solidaria. Políticas Públicas y Género*. Buenos Aires, Argentina: Taller Gráfico RAFF.
 3. Antivero, J. Elena, P. y Ruggeri, A. (2012). *El movimiento obrero argentino y las empresas recuperadas por los trabajadores*. En Cuaderno para la autogestión N° 4. Buenos Aires, Argentina: Cooperativa Chilavert Artes Gráficas.
 4. Butler, J. (2017). *Cuerpos aliados y lucha política, hacia una teoría performativa de la asamblea*. Buenos Aires: Paidós.
 5. Coelho, R. (2014). *Comunicación y Economía Popular, Social y Solidaria* (1ª ed.). Buenos Aires: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
 6. Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito, Ecuador: Abya-Yala.
 7. Etkin, E. (2014). *Comunicación para organizaciones sociales: de la planificación a la acción*. Buenos Aires, Argentina: La Crujía.
 8. Federación de Cooperativas Pampeanas (FECOPA), Bustos, G. y Manso, A. *Propuestas y puntos a considerar sobre el Anteproyecto de Ley Federal de Cooperativas y Mutuales*. Ponencia para foro de debate: Proyecto Ley Economía Social y Solidaria en Fecha 29/04/2015, Santa Rosa (L.P.), Argentina.
 9. Foti, P. (2011). Participación de las Mujeres en las Políticas dirigidas a la Economía Social y Solidaria. Argentina. En *Economía Social y Solidaria. Políticas Públicas y Género*. Buenos Aires, Argentina.
 10. Gamba, S. (2007). *Diccionario de género y feminismos*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
 11. Gamba, S. (2008). *¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?*. Recuperado de: http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1395.pdf
 12. Ley Nacional N° 20.337. ley de Cooperativas. Buenos Aires, 2 de mayo de 1973. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/18462/texact.htm>
 13. Macellari, M. (2013). *Las empresas recuperadas en forma de cooperativas de*

- trabajo y su posición dentro de la década cooperativa.* Ponencia presentada en la Jornada de Derecho Cooperativo. Buenos Aires, 20 de septiembre de 2013, Centro Cultural de la Cooperación Floreal Gorini.
14. Mata, M.C. (1996). Género, lenguaje, comunicación. En *Signo y pensamiento*, 15 (28), 67-24. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/view/2895>
 15. Matus, C. (1998). *Adiós Señor Presidente*. Santiago de Chile, Chile: Lom Ediciones.
 16. Norverto, L. (2011). “Manos flexibles: estrategias grupales de mujeres para enfrentar la crisis”. En *Revista La Aljaba*, 15, 103-123.
 17. Pastore, R. (2006). Documentos del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo. *Diversidad de trayectorias, aproximación conceptual y pluralidad de proyectos de la Economía Social, Documento N° 54*, 1-18. Recuperado de: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=docin&a=d&d=docin_cesot_054
 18. Plotinsky, Daniel (2010). *Historia del cooperativismo 6: la Ley 11.388 sobre Régimen Legal de las Sociedades Cooperativas (1926)*. Centro Cultural de la Cooperación FLOREAL GORINI. Disponible en: <http://www.centrocultural.coop/blogs/cooperativismo/2017/07/08/historia-del-cooperativismo-6-la-ley-11388-sobre-regimen-legal-de>
 19. Razeto, L. (1997). *Los caminos de la economía solidaria*. Buenos Aires, Argentina: Lumen-Humanitas.
 20. Sánchez, M. (2010), La crítica feminista al discurso jurídico (o de cómo entender al Derecho como un ámbito de lucha por la igualdad de género), en el *Anuario XII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba*, en prensa.
 21. Smart, C. (2000). La Teoría feminista y el discurso jurídico. En *El derecho en el género y el género en el derecho*. Editorial Biblos, colección Identidad, Mujer y Derecho, Bs.As. (Argentina).
 22. Watzlawick, P. Beavin, J. y Jackson, D. (1993). Algunos axiomas exploratorios de la comunicación. En *Teoría de la Comunicación Humana*. Barcelona, España: Herder.