

SERIE HERRAMIENTAS COOPERATIVAS N°9

Guía para un diagnóstico de género en las Cooperativas



LA IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO EN LAS COOPERATIVAS



La igualdad de género es una condición indispensable para el desarrollo y la convivencia en las organizaciones cooperativas y de la Economía Social y Solidaria por la coincidencia entre los planteamientos de sus valores y principios y el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.

El conocido carácter y gestión democrática de las organizaciones de la ESyS y la horizontalidad son pilares fundamentales dentro de sus principios; por ello han sido y son ejemplo de cohesión social en la lucha por una sociedad más justa y equitativa.

INACOOOP en su Planificación Estratégica 2021-2025 estableció la temática de género como un eje transversal a los objetivos y lineamientos estratégicos para el período.

Para la definición de la estrategia y acciones se toma como base la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género 2030 que representa un marco de referencia que recoge los compromisos de la agenda regional de género para un desarrollo sostenible 2030.

El presente documento, elaborado por la Unidad Especializada de Género (UEG) INACOOOP, brinda aspectos básicos para la elaboración de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres, hombres y otras identidades en la organización, transformando datos y opiniones de sus integrantes en insumos para la implementación de un plan de acción para reducir las brechas más significativas.





1. CONTEXTO Y FUNDAMENTO



Foto: Cudecoop

Las cooperativas, como modelos de organización basados en principios de igualdad, solidaridad y participación, deben ser espacios donde todas las personas tengan las mismas oportunidades. Sin embargo, la realidad muestra que las desigualdades de género persisten en muchos ámbitos laborales, incluyendo las cooperativas.

El diagnóstico es un medio para evaluar el conocimiento, la comprensión y las aptitudes que posee una organización y las personas que trabajan en ella en lo que respecta a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (y otras identidades de género), así como sobre la arquitectura y la política de género de la organización. Su implementación efectiva puede transformar a las cooperativas en espacios más inclusivos, productivos y socialmente responsables.

Por lo tanto, realizar un diagnóstico específico sobre la situación de género es importante por varias razones:

Visibilidad y reconocimiento

Permite poner de manifiesto las brechas existentes entre géneros dentro de la cooperativa. Esto incluye aspectos como la representación en los órganos de decisión, la distribución de roles y responsabilidades, y las diferencias salariales.

A menudo, las desigualdades de género pueden pasar desapercibidas o ser minimizadas. Reconocerlas nos facilita tomar medidas concretas para abordarlas.

Identificación de obstáculos y barreras

Nos ayuda a identificar obstáculos culturales y estructurales que pueden estar afectando la participación plena de mujeres y personas de género diverso en la cooperativa. Estos obstáculos pueden incluir estereotipos arraigados, normas no escritas o incluso políticas internas discriminatorias.

También puede mostrar si existen desigualdades en el acceso a recursos, como capacitación, créditos o herramientas de trabajo.

Diseño de estrategias y acciones

Conocer la situación de género específica de la cooperativa permite diseñar estrategias a medida. No todas las cooperativas enfrentan los mismos desafíos, por lo que las acciones deben adaptarse a las necesidades particulares de cada contexto.

Sensibilización y compromiso colectivo

El proceso de diagnóstico sensibiliza a todas las personas en la cooperativa sobre la importancia de la igualdad de género. La conciencia colectiva es fundamental para lograr un cambio cultural duradero. La lucha por la igualdad es responsabilidad de todos.

Promoción de la Equidad y la diversidad

Es un paso fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades dentro de la cooperativa. Esto incluye acceso a puestos de liderazgo, formación, capacitación y beneficios.

Además de abordar las desigualdades entre hombres y mujeres, el diagnóstico también considera la diversidad de identidades de género¹.

¹ Reconocer que las personas no se limitan a una dicotomía binaria- varones y mujeres - y que todas las identidades merecen respeto y reconocimiento.



Foto: Cudecoop

Impacto en la toma de decisiones

Ayuda a evaluar si existe una representación equitativa de género en los órganos de decisión de la cooperativa. Las experiencias y perspectivas de género influyen en la forma en que se abordan los problemas y se diseñan estrategias. Contar con una diversidad de voces en la toma de decisiones enriquece a la cooperativa.

Cultura organizacional y clima laboral

El diagnóstico ayuda a identificar posibles situaciones de discriminación, acoso o cualquier forma de maltrato basado en género. Con esta información, se pueden implementar políticas y protocolos para prevenir y abordar estas problemáticas.

Desarrollo de capacidades

Permite detectar las necesidades de formación específicas para mujeres y personas de género diverso. Esto puede incluir habilidades técnicas, liderazgo o negociación. Esto no solo beneficia a quienes se capacitan individualmente, sino también a la cooperativa en su conjunto.

Rendición de cuentas y transparencia

Proporciona una base objetiva para evaluar el progreso en materia de igualdad de género. La cooperativa puede establecer metas y medir su avance a lo largo del tiempo y es una forma de demostrar el compromiso con la igualdad al compartir los resultados del diagnóstico con sus integrantes, colaboradores y la comunidad en general.

La comprensión de la dinámica de las organizaciones implica conocer y reconocer los diferentes procesos que se ponen en marcha y condicionan las oportunidades de las personas que la integran.





2. PROCESO DE DIAGNÓSTICO ¿QUÉ PASOS TENEMOS QUE DAR?

Involucrar a los miembros de la cooperativa en el proceso de diagnóstico de género es fundamental para lograr resultados significativos y sostenibles. Las etapas sugeridas son las siguientes:

Etapas del proceso



I Planificación

Se definirá quienes serán las personas responsables (por ej. CEFIC; Comisión de Género; grupo de personas etc.), qué información será necesaria, seleccionará las herramientas a utilizar para la recopilación de datos. Es importante tener en cuenta:

• **Comunicación clara y transparente:**

Informar a todos sus integrantes sobre el propósito del diagnóstico y su importancia. Explicar cómo sus aportes contribuirán a mejorar la cooperativa y utilizar canales de comunicación efectivos, como reuniones generales, correos electrónicos o incluso redes sociales internas.

• **Participación activa:**

Invitar a los integrantes de la organización a formar parte del grupo encargado del diagnóstico, esto no solo mejora el diagnóstico, sino que también fortalece la cultura de igualdad en la cooperativa.

• **Sensibilización y capacitación:**

Realizar talleres o charlas sobre género y diversidad. Estos pueden ayudar a sensibilizar a las personas integrantes, aclarar conceptos claves y los beneficios que puede generar en términos de eficiencia, innovación y sostenibilidad.

II Recopilación de información:

Se recopilará la información y documentación disponible, pudiéndose utilizar para ello la metodología propuesta a continuación.

• Datos cuantitativos

Es importante conocer cómo se compone nuestra cooperativa, a partir de datos sociodemográficos. ¿Cuántas mujeres, hombres y personas de género diverso son miembros? ¿Cuáles son sus roles en la estructura? ¿Cuáles son las franjas de edad y su composición? ¿Hay desigualdades en salarios, participación o acceso a oportunidades? La distribución de mujeres, hombres u otras identidades de género por tipos de puestos de trabajo. Examinar los roles y funciones desempeñados por cada grupo. ¿Hay diferencias significativas?

• Encuestas y Entrevistas:

Diseñar encuestas o entrevistas que permitan a los miembros expresar sus opiniones y experiencias. Preguntar sobre desafíos, oportunidades y posibles soluciones. Deben asegurarse de que las preguntas sean inclusivas y respetuosas.

• Grupos Focales:

Organizar grupos focales con personas de diferentes áreas o niveles dentro de la cooperativa. Estos grupos permiten discutir temas específicos en profundidad y generar ideas colectivas.

• Historias y Testimonios:

Animar a los integrantes a compartir sus experiencias personales relacionadas con la temática. Las historias pueden ser poderosas para ilustrar desafíos y oportunidades.

III Análisis:

Con la información recopilada se pueden identificar los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades y las causas que las generan.

IV Informe:

Elaborar un informe que resuma el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este nos dará insumos para generar un plan de acción para instrumentar/mejorar/fortalecer los aspectos considerados.

V Comunicación:

• Reconocimiento:

Celebrar los avances y logros en el proceso de diagnóstico, reconociendo públicamente a quienes han contribuido. Esto refuerza la importancia de su participación y crea un ambiente positivo.

• Retroalimentación continua:

Mantener a los miembros informados sobre los resultados preliminares y cómo se continuará trabajando.





3. AHORA QUE TENEMOS EL ESTADO DE SITUACIÓN ¿QUÉ HACEMOS?

Luego del diagnóstico, deberemos establecer acciones que permitan resolver las dificultades detectadas.

Algunos ejemplos²

1. Programas de Capacitación:

Implementar talleres de liderazgo y habilidades de comunicación dirigidos específicamente a mujeres miembros de la cooperativa. Estos talleres pueden ayudar a fortalecer sus capacidades y confianza para asumir roles de liderazgo.

Organizar talleres o charlas específicas sobre igualdad de género. Invitar a expertos o facilitadores para abordar temas como estereotipos, sesgos inconscientes y diversidad.

Formación continua: Incluir módulos sobre igualdad de género en la formación regular para trabajadores y asociadas/os de la cooperativa.

2. Políticas escritas:

Es importante que las políticas de igualdad de género estén documentadas y accesibles para todos. Esto incluye políticas de no discriminación, licencias parentales y promoción de la diversidad, entre otras.

3. Promoción de la participación activa:

Crear una comisión de género dentro de la cooperativa, que podría estar integrada por personas de diferentes áreas y niveles. Otra posibilidad es que esta temática se incorpore dentro de las funciones de la CEFIC.

4. Políticas de conciliación laboral:

Implementar horarios flexibles o teletrabajo para facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar. Esto beneficia tanto a mujeres como a hombres y promueve una cultura de igualdad.

5. Prevención y atención de la Violencia de Género:

Establecer protocolos claros para prevenir y abordar situaciones de violencia de género dentro de la cooperativa. Esto incluye acoso sexual, discriminación o cualquier forma de maltrato³.

² Puede ampliarse leyendo la Cartilla INACOOOP N° 5: "Como incorporar la perspectiva de género en el cooperativismo"
https://www.inacoop.org.uy/_files/ugd/356d79_54e4f7a0a8be4e20821e80d2e061cf71.pdf

³ En el siguiente material puede encontrarse una guía para su desarrollo "INACOOOP - Cartilla N 6." Guía para la construcción de protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexual laboral en las organizaciones"
https://www.inacoop.org.uy/_files/ugd/356d79_ea319b8d17804b1cb65c68796d1afa70.pdf

6. Inclusión en la toma de decisiones:

Establecer cuotas de género para la participación en asambleas o comités. Asegurar que haya una representación equitativa en los órganos de decisión.

7. Comunicación Interna:

Crear un boletín o espacio en la intranet de la cooperativa para compartir noticias y logros relacionados con la igualdad de género. Mantener a todos y todas informados y motivados.

8. Alianzas externas:

Colaborar con organizaciones locales que trabajen en temas de género. Participar en eventos conjuntos o compartir buenas prácticas.

9. Eventos y celebraciones:

Días Especiales: Celebrar días como el 8M, 25N o el día de la diversidad. Organizar actividades, charlas o paneles de discusión.

10. Redes internas:

Grupos de Apoyo: Crear grupos o redes internas donde los/las cooperativistas puedan discutir temas de género, compartir recursos y experiencias.

Mentorías: Establecer programas de mentoría entre miembros de diferentes géneros. Esto fomenta el aprendizaje mutuo y la comprensión.

11. Comunicación visual:

Cartelería: Colocar carteles en áreas comunes que promuevan la igualdad de género. Incluyendo imágenes y mensajes positivos.

Intranet o Redes Sociales Internas: Publicar infografías o videos cortos sobre temas de género.

Cada cooperativa es única, por lo que es importante adaptar estas acciones a las necesidades y contextos específicos.

”





4. MEDIR LOS CAMBIOS DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS

Es esencial para evaluar su efectividad y realizar ajustes si es necesario. Aquí compartimos algunas formas concretas de hacerlo:



Foto: Cudecoop

Indicadores claves

- Definir indicadores específicos relacionados con la igualdad de género. Por ejemplo, la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, la equidad salarial o la participación en programas de capacitación.
- Establecer un seguimiento regular de estos indicadores para ver si hay mejoras a lo largo del tiempo.

Encuestas

- Realizar encuestas sencillas y periódicas entre los y las integrantes de la cooperativa.
- Por ejemplo: Preguntas sobre la percepción del clima laboral, la inclusión y la igualdad de género. ¿Se sienten más valorados/as? ¿Han notado un ambiente más inclusivo?
- Se podría medir la proporción de mujeres y otras identidades en puestos de liderazgo/decisión, la equidad salarial, la participación en programas de capacitación, necesidades de cuidados, etc.

Análisis de documentación

- Revisar todos los materiales, documentos y recursos utilizados en la cooperativa (como manuales, formularios, etc.). Asegurarse de que sean inclusivos y no perpetúen estereotipos de género.

Análisis cualitativo

- Realizar entrevistas o grupos focales con integrantes de diferentes áreas/roles dentro de la cooperativa
- Preguntar sobre sus experiencias personales y cómo han percibido los cambios. Escuchar las historias y testimonios puede proporcionar información valiosa sobre el impacto real.

Comparación antes y después

- Comparar los datos anteriores a la implementación del plan de acción y los que resulten posteriormente
- ¿Ha habido un aumento en la participación de mujeres en asambleas? ¿Se han reducido las brechas salariales?

Documentación y reportes

- Mantener registros detallados de todas las acciones implementadas y sus resultados.
- Presentar informes periódicos en los espacios colectivos por ej. asamblea, reuniones informativas, memorias, etc.

Medir el impacto no solo se trata de números, sino también de historias y percepciones. La combinación de datos cuantitativos y cualitativos puede brindar una imagen más completa.



Pueden consultarse:

- <https://inacal.org.uy/premios-y-reconocimientos/mencion-en-equidad-de-genero/>
- <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/modelo-calidad-equidad-genero-cuarta-version>
- <https://fcpu.coop/cooperativismo-con-lentes-de-genero/>



