



Estrategia de la Alianza Cooperativa Internacional para la promoción de la equidad de género: Propuestas de Desarrollo

Antecedentes

- 1995** Se adoptó la resolución “La equidad de género en las cooperativas”, la cual establece la equidad de género como una prioridad mundial para la ACI y se convocaron a los miembros para establecer un plan de acción con el propósito de dirigirse a este tema.¹
- 1996** El presidente de la ACI envió una carta a los miembros donde se les solicitaba enviar información a fin de evaluar el nivel de implementación de la resolución (estadísticas de deserción en la membresía, información sobre la participación de la mujer en puestos de poder y toma de decisiones, y copias de cualquier plan o política que tuviera como objetivo lograr la equidad de género).
Las estadísticas diferenciadas por sexo en la membresía fueron solicitadas por el departamento de membresía de la ACI.
- 1997** Informe que resume la información reunida el año anterior y sugiere elementos para incluir en una estrategia presentada al Board de la ACI. El Board tabuló el informe y acordó repasar los medios para implementar la resolución.
El Board de la ACI revisó las propuestas para la Asamblea General de ACI con relación a los cambios a las reglas y ordenes permanentes de la ACI desde una perspectiva de género.
La Asamblea General las aprobó y añadió la promoción “de la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativa...” como un objetivo para la ACI. Asimismo, revisó los ordenes permanentes con el propósito de permitir que tenga lugar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres calificados a participar en las estructuras de toma de decisiones de la ACI.

¹ Antes que se adoptara la resolución, el Consejo de administración de la ACI y la Secretaría de la ACI tomaron ciertas acciones en los temas de la mujer en el desarrollo, género en las cooperativas e iniciaron los preparativos para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.



1998 El borrador de la Estrategia de Género fue discutido por el Board de la ACI en Tokio. En esta oportunidad, no se tomaron acciones específicas con relación a la estrategia.

1998 El Board de la ACI, en su reunión en la Ciudad de Québec, aprobó “ACI 2005” y el plan de implementación para el año 2000, el cual incluía el desarrollar una Estrategia de Género de la ACI.

Definiciones

Género se define como el significado social otorgado a las diferencias biológicas y sexuales. Es un concepto ideológico y cultural que, a su vez, es reproducido en el ámbito de prácticas materiales, lo cual también repercute en los resultados de dichas prácticas. Afecta la distribución de los recursos, la salud, el trabajo, la toma de decisiones, el poder político y el disfrute de los derechos no solo dentro del núcleo familiar sino también en la vida pública. A pesar de las variaciones que se han presentado entre las culturas y en el tiempo, las relaciones de género alrededor del mundo se convierten en una asimetría de poder entre el hombre y la mujer como una característica dominante. Asimismo, género se considera una estratificación social, y en este sentido es similar a otras estratificaciones tales como la raza, la clase social, la etnia, la sexualidad y la edad. Nos ayuda a entender la estructura social de las identidades de género y la desigualdad en la estructura de poder, que subyace bajo la relación entre sexos.²

Tendencia de Género

Una perspectiva de género es el proceso por medio del cual se evalúan las implicaciones de cualquier plan de acción para el hombre y la mujer, incluyendo lo relacionado a legislación, políticas y programas en todas las áreas y los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de ambos una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el propósito de que tanto las mujeres como los hombres sean los beneficiados de igual manera y que la desigualdad no se perpetúe en la sociedad. La meta principal es alcanzar la igualdad de género” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, conclusiones 1997/2³).

Razonamiento de la igualdad de género

² Informe del Secretario General de las Naciones Unidas: UN Report of the Secretary-General: 1999 World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, Gender and Work (A/54/227)

³ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, agreed conclusions 1997/2



- Tema moral y ético- Derechos fundamentales de la mujer y el hombre
- Promoción del crecimiento económico basado en el uso total de los recursos humanos- “la equidad de género es buena para los negocios” y brinda un valor agregado a su membresía y comunidad- valorizando las diferencias o diversidad para beneficios económicos y sociales.

Retos

El alcanzar una equidad de género es una tarea difícil, sin embargo se debe dirigir a todos los niveles.

El hecho de que no se entienda el significado de la equidad de género es quizás el impedimento más grande.⁴ La interpretación más sencilla de este término es que equidad significa tratar a las personas de la misma manera y por ende aplicando las políticas y las prácticas existentes sin hacer diferenciación alguna. Tratar personas en situaciones diferentes de la misma manera perpetúa las desigualdades. El reto es el cómo identificar las barreras y cambiar las culturas institucionales de manera que se crea un espacio donde haya igualdad de oportunidades entre la mujer y el hombre. Lo anterior es muy diferente a solo integrar a la mujer en las políticas existentes, ya que se requiere la integración de la perspectiva de género o una evaluación de las implicaciones que esto tiene tanto en la mujer como en el hombre. La cultura de género no es un tema de mujeres, sino que éste debe ser abordado por ambos mujer y hombre integrados.

No obstante, aún y cuando las políticas y estrategias de sensibilización ante el tema de género estén bien posicionadas, no se puede asegurar que el cambio al nivel organizacional y mucho menos a un nivel personal esté por venir. Pese a que la legislación formal, las regulaciones y las políticas no son discriminatorias y pareciera que ofrecen una oportunidad de igualdad, existen todavía otras barreras invisibles, las cuales limitan a la mujer en su amplia participación en la toma de decisiones⁵ y/o se les convierte en una actividad indeseable. El alcanzar la equidad de género incluirá el volver a definir las relaciones de poder, sobrepasar las barreras no convencionales sobre la igualdad y confrontar los estereotipos de género.

Un análisis reciente sobre el progreso en este campo ha identificado también una serie de cuestiones que indican que las acciones realizadas hasta hoy continúan siendo insuficientes.

⁴ Las réplicas al estudio de 1996 claramente indicaron la ausencia en el entendimiento de los temas de género.

⁵ En promedio, solamente del 3 al 6 por ciento de las posiciones gerenciales es representado por mujeres. (Marie-Thérèse Claes,, “Women, men and management styles” en la Revista Internacional de Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, No. 4, 1999.)



- A pesar de los distintos focos emergentes sobre temas de masculinidad e identidades de género, los estereotipos tradicionales de género y las actitudes discriminatorias para con la mujer continúan siendo una barrera para la equidad de género.
- La creciente retórica política de apoyo a la equidad de género no coincidió con las políticas y los programas para hacer de este objetivo una realidad.
- La ausencia de un grupo de mujeres críticas en lo que a la toma de decisiones se refiere fue lo que obstaculizó en mayor medida el avanzar en este tema.⁶

Se concluye, entonces, que la ACI debe abordar estos retos desde varios puntos de vista y en una actitud seria y sistemática. Debe volver su mirada hacia el interior, como organización, tomando en cuenta a su personal, sus líderes, estructuras políticas y programas. Asimismo, se debe ver desde una perspectiva mayor en términos de su membresía e identificar los mecanismos para estimular el cambio. Finalmente, como miembro de una sociedad civil, la ACI tiene también la obligación de identificar la manera de contribuir al progreso de la equidad de género en la sociedad como un todo.

Simplemente la ACI debe construir su capacidad interna y externa para promover la equidad de género, incentivando el cambio organizacional y realizando una revisión sistemática de las “buenas” políticas existentes e iniciar la búsqueda de puntos de referencia para ver si en realidad se están creando oportunidades de igualdad.

ESTRATEGIA DE LA ACI PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GENERO

Objetivo	Implementación de los estatutos de la ACI sobre los propósitos de ACI: promover la igualdad entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo. ⁷
Grupo meta	Estructura de la ACI (funcionarios(as) elegidos(as), personal, entidades o comités de la ACI) Organizaciones afiliadas a la ACI

⁶ Informe de la Secretaría General: Emerging issues containing additional material for further actions and initiatives for the preparation of the outlook beyond the year 2000 (E-CN-6-2000-PC/4 of 7), febrero 2000.

⁷ Estatutos de la ACI, Propósitos 2 (e).



Acciones para El fortalecimiento de la capacidad institucional y los arreglos/convenios para la promoción de la equidad de género

- Fortalecimiento de la capacidad del personal de las organizaciones afiliadas en el tema de género
- Balance de género en los(as) funcionarios(as) elegidos(as) y el personal
- Asegurar la responsabilidad y el monitoreo
- Asegurar una adecuada distribución de recursos financieros y humanos

Prioridades y propuestas

1. **Declaración genuina y clara de compromiso por parte de la plana de liderazgo mayor y la visibilidad de mujeres y hombres líderes competentes**

Declaraciones

- * Redactar una declaración del Presidente, Director Regional General, Consejo de administración de la ACI y diseminarlo con la Estrategia de ACI sobre la Equidad de género

Demostración de compromiso al nivel de ACI

- * Adoptar una política sobre las reuniones reglamentarias de la ACI para incluir directrices para asegurar ::
 - Balance de género en los ponentes para cada reunión a un nivel global y regional. Incentivar a las Organizaciones Especializadas y Comités a hacer lo mismo.
 - Delegaciones con participación equitativa de mujeres y hombres (motivar a las organizaciones afiliadas a enviar las delegaciones con una representatividad de mujeres y hombres y premiar a quienes acaten dicha disposición).



* Mejorar la comunicación de actividades organizadas por la ACI a todos los niveles, sobre el tema de género, especialmente las actividades regionales en formatos electrónicos e impresos.

* Diseminar el mensaje anual del Presidente de la ACI para el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) como un medio de propagación de la información con el propósito de promover el progreso en el avance de la participación de la mujer y la equidad de género.

Para que exista un verdadero compromiso a un nivel gerencial tanto en cooperativas como en la misma estructura de la ACI, las personas deben entender este tema. Es primordial que la capacitación de género se ofrezca a todos los niveles de una organización, sin embargo debe tener su inicio en los puestos de mayor rango.

2. Capacitación

Capacitación de Género

* Los miembros del Consejo de administración de la ACI (extender la reunión para darle lugar a una sesión de uno a dos días bajo el liderazgo de un especialista en la capacitación de Género- e incluir en el presupuesto de ACI un rubro para que los nuevos miembros del Consejo de administración de la ACI puedan beneficiarse de esta capacitación).

* El personal de la ACI incluyendo a los Directores Regionales.

* Los(as) presidentes(as) de los cuerpos especializados de ACI y sus secretarios(as) (organizar la capacitación de género para estos dos cargos en un día adicional a la reunión anual de los presidentes(as) y secretarios(as) de los cuerpos especializados. .



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que, de manera casi universal, las mujeres han fracasado en alcanzar puestos de liderazgo en grandes corporaciones o en organizaciones del sector privado independientemente de sus habilidades.⁸ Sin embargo, se ha comprobado que “las mujeres poseen cualidades que podrían contribuir significativamente al mejoramiento de la comunicación, la cooperación, el trabajo en equipo y el compromiso en las organizaciones- cualidades que hoy son esenciales para alcanzar la excelencia y mantener las redes necesarias de contactos y relaciones interpersonales”.⁹

2. Participación equitativa de los funcionarios y el personal

Permitir un medio apropiado para el incremento en la participación de la mujer en posiciones de poder y de toma de decisiones.

* Para el año 2002, al menos el 30% de las posiciones de toma de decisiones en ACI será representado por las mujeres. Esta cifra tendrá lugar en el ámbito global, regional y sectorial. (El consejo de administración de la ACI a nivel mundial, Comité Ejecutivo Regional, Consejo Consultivo, Comité Ejecutivo de los cuerpos especializados y los consejos de administración).

* Promover conciencia pública en general sobre el rol positivo y la contribución de la mujer en la toma de decisiones en las cooperativas.

* Realizar una revisión las políticas sobre el personal de la ACI e incentivar a las personas que ocupan puestos de toma de decisiones a revisar sus políticas de contratación o empleo, de personal y los reglamentos a fin de permitirle a las mujeres alcanzar las posiciones de toma de decisión.

⁸ OIT

⁹ Marie-Thérèse Claes. “Women, men and management styles” en la Revista Internacional de Trabajo de la OIT.



* Incluir en todos los programas gerenciales un elemento de concientización de género así como estudios que demuestren la sabiduría y éxito de de negocios al tener una representación de mujeres y hombres en posiciones gerenciales y administrativas. Abordar temas tales como el límite de cristal (glass ceiling).¹⁰

Para que los temas con relación a la equidad de género sean abordados y considerados como una prioridad en el trabajo, la responsabilidad y las obligaciones deben ser asignadas y el progreso debe de ser medido en términos cualitativos y cuantitativos. Debido a que es difícil hallar el balance entre la marginalización y convertir las actividades sobre la equidad de género en algo primordial, verdaderos esfuerzos deben ser concatenados con el propósito de evaluar el progreso. “Buenos datos y saber utilizarlos de la mejor manera es esencial para una buena política”.¹¹ Una documentación más consistente, la propagación de experiencias, y la compilación de datos, éstos diferenciados por sexo, ayudarán a identificar el progreso y permitirán a ACI desarrollar una política y actividades operacionales apropiadas.

4. Responsabilidad y Monitoreo

Estructura:

* Nombrar individuos, quienes tendrán bajo su responsabilidad el asegurarse que los temas de la equidad de género sean abordados

- Asegurarse que uno de éstas personas (puntos clave de género) sea designada en cada oficina regional. Su labor será la de informar regularmente las actividades que se llevaron a cabo para promover la equidad de género. (Nota: ROAP tiene

¹⁰ El término “glass ceiling” o “límite de cristal” surgió en la década de los años 70 en los Estados Unidos para describir las barreras artificiales e invisibles, creadas éstas por prejuicios organizacionales y de actitud. Estas barreras limitan a la mujer a alcanzar trabajos ejecutivos de prestigio.

¹¹ Revista Internacional de Trabajo. Introducción. “Women, Labour and Work”, 1999.



un consultor de género. Género está integrado a los programas en otras oficinas, pero aún no existe una responsabilidad específica).

- Solicitar a los cuerpos especializados escoger a un individuo, que se haga responsable de dar seguimiento a la promoción en la equidad de género y proveer información de sus actividades relacionadas a los temas de género.

* Preparar las Estrategias Regionales de Género para el 2002, las cuales deberán incluir un plan de acción detallado a fin de mejorar la representación equitativa en las estructuras regionales de ACI, incluyendo a los cuerpos especializados de ACI y sus organizaciones afiliadas.

Información para realizar el monitoreo - Recolección de evidencia cuantitativa y cualitativa del progreso.

* Juntar estadísticas diferenciados por sexo de la membresía y los empleados.

* Reunir y compartir las experiencias de éxito y modelo para alcanzar la equidad de género de las organizaciones afiliadas en su capacidad de



empleados ¹² y en sus estructuras institucionales (delegados elegidos).

Responsabilidad y monitoreo (Continuación)

* Evaluar y preparar un informe anual por parte de Departamento de Desarrollo de la ACI sobre el impacto de sus programas en la promoción de la equidad de género no solamente para fines internos sino también para una propagación mayor.

* Dar apoyo a la iniciativa de trazar los lineamientos (un mapa) de la participación de la mujer en la ACI como un instrumento para identificar el progreso o su ausencia.

A pesar de que se necesitará un presupuesto proveniente de nuevas fuentes para llevar a cabo cierto número de actividades que promuevan la equidad de género, muchas de ellas pueden ser implementadas a través de la redistribución de fondos existentes. Sin embargo, esta redistribución requerirá de un compromiso real para hacer de la equidad de género una verdadera prioridad.

5. Recursos Humanos y Financieros

* Evaluar el presupuesto de la ACI para ver que proporción de recursos financieros son dedicados a las actividades para la promoción de la equidad de género, especialmente los relacionados a los programas de desarrollo, comunicación y capacitación a capacitadores. Los resultados se deberán presentarse anualmente al Consejo de administración de la

¹² Entiéndase políticas que brindan igualdad de oportunidades, programas de acción positivos, equidad en la diversidad gerencial, acciones de seguimiento y acciones que crean lugares de trabajo que son más flexibles, diversas en términos de valores, valoran las personas y la familia..



ACI y demás instancias de toma de decisiones.

* Buscar nuevas fuentes para nuevos programas con temas de género y para los ya existentes.

* Tener presente el balance en la equidad de género al reclutar nuevo personal de la ACI.