

El debate entre la conciliación laboral y familiar en Paraguay: el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Asunción, Año 2017

Marcela Achinelli Báez

Maestría en Entidades de la Economía Social, Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas, Asunción, Paraguay. Email: machinellib@gmail.com

María de los Ángeles Di Capua

Dra. en Sociología, Universidad Nacional de Rosario, Rosario, Argentina. Email: angelesdicapua@yahoo.com.ar

Ana Leticia Carosini

Maestría en Economía Social (MADES), Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas, San Lorenzo, Paraguay. Email: alcarosini@eco.una.py

Recibido: 15/10/2018

Aprobado: 03/12/2018

Resumen

La inserción de la mujer al mercado laboral fue fijada en objetivos de desarrollo, siendo el principal desafío que enfrentan los países: igualdad y equidad de género. En el siglo XX aún quedan cuestiones por resolver buscando soluciones a la doble (y triple) jornada laboral llevada a cabo por las familias y recayendo principalmente en las féminas. Uno de los sectores que busca la equidad de género, es el movimiento cooperativo, a partir de la cosmovisión de trabajo social y solidario. El trabajo tuvo como objetivo general evaluar la inclusión de medidas de conciliación laboral en las cooperativas de ahorro y crédito Tipo A de la ciudad de

Asunción en el año 2017. El tipo de investigación es bibliográfico-documental y de campo, a partir de la identificación de las cooperativas de ahorro y crédito Tipo A que cuentan con comité de género en Asunción, Paraguay. De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que, si bien el trabajo de los comités de género instalados en cooperativas, centrales y federaciones refiere a temas de igualdad y equidad de género, la conciliación laboral y familiar no es un tema referido por los comités, siendo en muchos casos un término desconocido para los mismos. Una recomendación que parte del trabajo es que, a partir de medidas de conciliación laboral, las mismas puedan reafirmar la otra visión de trabajo dada desde el tercer sector, aplicarlo desde adentro de las cooperativas y utilizarlo como modelo inclusive en otros tipos de entidades de la economía.

Palabras Clave: mujeres, trabajo, conciliación, cooperativas

Abstract

The insertion of women in the labor market was inserted in development objectives, being the main challenge that countries face: equality and gender equity. In the twentieth century there are still questions to be solved looking for solutions to the double (and triple) working hours carried out by families and falling mainly on females. One of the sectors that seeks gender equality is the cooperative movement, based on the worldview of social and solidarity work. The main objective of the study was to evaluate the inclusion of labor conciliation measures in Type A savings and credit cooperatives in the city of Asunción in 2017. The type of research is bibliographic-documentary and field-based, from the identification of Type A savings and credit cooperatives that have a gender committee in Asunción, Paraguay. According to the results obtained, it is evident that, although the work of the gender committees installed in cooperatives, centrals and federations refers to issues of equality and gender equality, work and family conciliation is not a topic referred by the committees, being in many cases an unknown term for them. A recommendation that part of the work is that, based on labor conciliation measures, they can reaffirm the other vision of work given from the third sector, apply it from within the cooperatives and use it as a model even in other types of entities of the economy.

Key Words: women, work, conciliation, cooperatives

Mombyky

Kuña jeike mba'aporenda hárupi ojeguerojera kuri jehupytyraháicha, tetánguérape guarã tuichaiterei mba'éva hina: tekojoja ha jojareko. Sa'ary XX-pema ñaime ha heta mba'e gueteri oñemyatyróva'erã ogayguakuéra rembiapo rehegua, ko'ýte opytáva kuñanguéra pópe. Opaichagua apañuái rire, heta aty omoñepyry ha omononde mba'porã ñambuéva ha ko'ápe ojehechakuaa hina cooperativa rembiapo. Ko tembiapo jehupytyráramo niko oñemopyrenda mbarere kuri ojoja ha oñemopeteivo cooperativa de ahorro y crédito Tipo A rembiapokuéra, Paraguay távape. Tembiapo hina ojeikuatiapyréva peteí tendápe (bibliográfico – documental y de campo), ojehechakuaáre cooperativa de Ahorro y Crédito Tipo A pegua kuérava, oguerekoha comité de género, Paraguay távape. Ojehechakuaa niko tembiapo rupive ojehupyty Hague ko'ã mba'e, jejevéramo comité de género cooperativa pegua kuéra omba'apo hina, taha'éma central ha federación hárupi, oñe'ë tekojoja ha jojareko rehe, áca katu mba'apo joja ha ogaygua rehe ñemongeta naimbareteí ko'ã comité-pe, hetave jey ndojekuaái téra noñehendúi ko'ã mba'e rehe ojepokóramo. Ha ko tembiapópe niko ojejerure hina, mba'apo joja rupive, oñemombarete ha ojehechakuaava'erã avei opaite mba'e oñemboguatátava, cooperativa rembiapo guivémavoi toñepyry ha péichape okakuaveíta ohóvo ambue tenda rupi omba'apo ha omongu'éva tuichaháicha pe pirapire.

Ñe'ëndy: kuñakuéra, mba'apo, ñembojoja, cooperativa kuéra (jekupytyrákuéra)

Introducción

El trabajo es tan antiguo como el origen del ser humano, otorgando identidad a las personas. Si bien tuvo diversas re-interpretaciones en cuanto a definiciones y conceptos, su principal “quiebre” aparece cuando la ciencia económica denomina “trabajo” a todo aquello que recibe remuneración por un bien o servicio, quedando fuera del análisis económico todas aquellas actividades no remuneradas (McConnell, Brue y Macpherson, 2003).

El trabajo realizado en el hogar, principalmente lo relacionado al cuidado requiere tiempo, dinero y esfuerzo, con la particularidad de que además de lo anterior, se añade un componente emocional (Esquivel, 2011). El cuidado, relegado principalmente a la mujer a partir de la revolución industrial, no siempre fue así. En las sociedades preindustriales, las labores domésticas y de cuidado estaban

compartidas por los diferentes miembros del clan (Carrasco, Borderías & Torns, 2011). El cuidado entre miembros del hogar estaba inserto en la rutina cotidiana de la familia, debido a que los hijos e hijas formaban parte del trabajo remunerado, donde este último era considerado como el oficio aprendido en el seno familiar (Humphries, 2010).

Lo anterior fue la base para que, en la sociedad moderna las familias hayan perdido su protagonismo como productores, y las redefiniciones de roles de género hayan situado al hombre como proveedor de la prole fuera del hogar, y la mujer como proveedora de los cuidados, punto focal del trabajo familiar doméstico no remunerado (Vanek, 1974; Carrasco, Borderías & Torns, 2011), y cimiento para la división sexual del trabajo (Bock, 2001).

No obstante, la jornada completa de cuidado poco a poco fue quebrada a partir de la inserción la mujer en el trabajo remunerado. Sin embargo, dicha inserción no fue acompañada de una redefinición de la responsabilidad de los trabajos del espacio privado, por lo que la mujer siguió bajo una óptica de única cuidadora del hogar. Y entre el trabajo remunerado necesario para la provisión de bienes y servicios, y el trabajo no remunerado derivado al espacio doméstico; surgen los conflictos tanto internos como externos de las mujeres y hombres, y con ellos los primeros debates de la conciliación laboral y familiar.

A partir de los problemas asociados a la baja tasa de natalidad, aparece el debate de la conciliación laboral y familiar en la esfera pública. En ese sentido, los países que conforman la Unión Europea fueron los primeros en buscar posibles soluciones para tratar el replazo generacional (Ortega, 2011). Fue así que, en la Comisión Económica Europea (92/241/CEE), se delimitaron los primeros lineamientos en torno al trabajo y al cuidado. En la Cumbre de Barcelona de la Unión Europea en el 2002 se fijaron objetivos concretos relativos al cuidado de los hijos e hijas. García y Rolansen (2010) mencionan que las metas establecidas consistieron en una cobertura mínima de cuidado del 90% de los niños y niñas mayores de 3 años y del 33% para los niños y niñas menores de 3 años, que los Estados miembros debían cumplir para el 2010.

Castro García y Morán Pazos (2007) mencionan que en el informe de la comisión europea sobre la igualdad de hombres y mujeres del 2007, se establecieron ciertos puntos como pilares a la hora de plantear las políticas públicas dentro de los

países miembros de la Unión; algunos de ellos abordan temas como flexibilidad laboral (medio tiempo, trabajar desde la casa), permisos parentales (para hombres, mujeres o ambos), empleabilidad para personas dedicadas a los cuidados de infantes (sistema de cuidados), entre otros.

Batthyány (2015) señala que Latinoamérica presenta diversidad en cuanto a las políticas sociales implementadas. Un modelo que se ha aplicado principalmente en Argentina y Chile, ha sido el modelo de guarderías (Reca, 2008). Un estudio de percepción realizado por el Gobierno de Chile en el 2014, refleja la asociación del concepto de conciliación al tiempo; asociado a la salud personal y de la sociedad, de bienestar y calidad de vida (Tarud, Cano, Bosch & Riumalló, 2014). El sistema de cuidados en Uruguay cuya articulación empieza en el 2010, es el más avanzado de la región, el cual toma las mejores experiencias europeas como parte de sus programas (Bosch, Melguizo, Pagues, 2013). Otras experiencias sobre el cuidado se dan en Costa Rica, a través de la “Red Nacional de Cuido para la infancia y la persona adulta mayor” y en Ecuador, con el “Plan nacional del buen vivir” (Batthyány, 2015).

En Paraguay aún no se cuenta con políticas relacionadas a la conciliación laboral o al trabajo de cuidado, sin embargo, existen artículos de la Constitución Nacional, convenios internacionales y leyes que promueven la conciliación. Además, dentro de los desafíos globales de igualdad y equidad de género, la Organización de las Naciones Unidas ha fijado metas dentro del objetivo 4, donde Paraguay como estado parte incluye metas dentro de su planificación país. Un sector económico importante, que promueve la equidad de género es el sector cooperativo. De acuerdo a Carosini (2012), las cooperativas son las entidades de la economía social con más fuerza en el Paraguay. Ellas han sido grandes generadoras de empleo, sobre todo luego de la crisis bancaria de 1995, quienes han surgido como respuesta a la coyuntura económica del país; particularmente aquellas que se dedican al ahorro y crédito (CAC). Las CAC demostraron su compromiso con la equidad de género, siguiendo los principios cooperativos de la Alianza Internacional de Cooperativas, a partir de creación de comités de género en los tres niveles de integración (cooperativas, federaciones y confederaciones).

En este contexto, la pregunta general que la investigación plantea es la siguiente: ¿De qué manera las cooperativas de ahorro y crédito de Asunción han

incluido medidas de conciliación laboral?, cuyo objetivo principal es el siguiente: evaluar la inclusión de medidas de conciliación laboral en las cooperativas de ahorro y crédito de Asunción.

El trabajo busca que a partir de la revisión de las acciones y programas de igualdad y equidad adoptadas por las CAC que cuentan con comité de género orientadas a los socios y socias de las cooperativas, se tome conciencia sobre la necesidad de aplicar políticas de conciliación laboral y familiar orientados a la otra parte que componen las cooperativas: los colaboradores y colaboradoras; atendiendo a que las cooperativas son entidades de la economía social, donde el ser humano está por encima del lucro, sobre todo atendiendo a que la conciliación laboral y familiar es un derecho de todos los trabajadores y trabajadoras.

Materiales y Métodos

El tipo de investigación es bibliográfico-documental y de campo, donde el nivel de investigación: exploratorio, descriptivo y explicativo, con enfoque cualitativo. Dentro del ámbito bibliográfico documental, se consultó a diversas fuentes a través de los repositorios virtuales como CICCOC, EBSCO, REDALYC y Scielo, además de los sitios de organismos nacionales e internacionales citados en el documento. Se utilizó los métodos analítico, sintético y deductivo; siendo el instrumento de recolección de datos cualitativos las entrevistas semi-estructuradas para consultas con las cooperativas de ahorro y crédito Tipo A que cuentan con comité de género en Asunción, Paraguay.

El total de cooperativas a nivel país cuentan con comité de género son 16, siendo 9 las ubicadas en Asunción y 4 en el Departamento Central. La selección fue realizada a partir de un contacto formal realizada, quedando descartadas aquellas que prefirieron no participar del estudio. El mecanismo para la obtención de datos fue la realización de una entrevista semi-estructurada en 9 cooperativas, 1 central y 1 federación de ahorro y crédito (AC): COOMECHIPAR, COOPGUANELLA, COPACONS, NAZARETH, SAN LORENZO, ÑEMBY, LAMBARE, BARRIOJARENSE, 8 DE MARZO, CREDICOOP y FECOAC.

Resultados y Discusión

Ortega (2011) citando a varios autores, menciona que lo normativo e institucional determina las decisiones personales, lo cual incide en el funcionamiento de la sociedad.

En la tabla 1 se observa las distintas medidas de conciliación laboral que realizan los países de la Unión Europea. Un punto que se distingue es que el desarrollo de las políticas de cuidado depende del tramo de edad del cuidado.

Tabla 1. Políticas de cuidado y medidas de conciliación laboral y familiar en los algunos países de Europa.

Países	Cuidado	Permiso: maternidad, paternidad y parentalidad
Francia	Cobertura total de la asistencia dirigida a los niños a partir de los 3 años (escolarización) El sistema se encuentra menos desarrollado para los menores de 3 años (2006). Casi el 50% de los niños menores de 3 años recibió cuidados en centros públicos.	Maternidad: 16 semanas para un solo nacimiento; 34 semanas en caso de gemelos; 46 semanas para múltiples nacimientos. Paternidad: 11 días para un solo nacimiento, 18 días en caso de parto múltiple. Adopción: 10 semanas en caso de un niño; 22 semanas en caso de adopción múltiple; 18 semanas en caso de un 3º niño.
Suecia	Todos los niños entre 1 a 12 años tienen el derecho al cuidado, los que están en edad pre-escolar (1-5) en tiempo completo o parcial y los que tienen entre (6 y 12) tienen derecho a cuidados tras las horas de colegio en centros de Tiempo libre. En el 2006, el 85% de los niños acudió a un centro de preescolar.	Maternidad exclusiva: 14 semanas. Permiso de Maternidad/Paternidad: hasta que el niño tenga 18 meses.
Alemania	Desde 1996 el sistema jurídico federal ha determinado que los niños de 3 y más años tienen el	Maternidad: 14 semanas

	<p>derecho a facilidades de cuidados subsidiados públicamente.</p> <p>En el 2006, la tasa de matriculación de niños entre 3 y 5 años en centros oficiales ascendía a casi un 90%.</p>	
Reino Unido	<p>La mayoría de las plazas creadas son para el cuidado a tiempo parcial y para los niños entre 3 y 4 años.</p> <p>La provisión estatal de cuidados fuera de la escuela para los niños menores de 2 años sigue siendo bastante limitada (menos del 50% en el 2006).</p>	<p>Maternidad: 52 semanas.</p> <p>Paternidad o Adopción: 1 o 2 semanas Adopción: 52 semanas.</p>
Lituania	<p>En 2006, tasa matriculación niños menores de 3 años es del 18%.</p> <p>Tasa matriculación niños entre 3 a 6 es del 60%.</p>	<p>Maternidad: 126 días naturales</p> <p>Parto complicado o múltiple: 70 días después del parto.</p> <p>Paternidad: Máximo 1 mes.</p>
Dinamarca	<p>En el 2007 crea una ley del cuidado donde se exponen los parámetros a tener en cuenta, y la cantidad de instituciones que deberían ser cubiertas por el sector público de manera a converger con las metas de la UE.</p> <p>Los tipos de servicios de cuidado ofrecidos en el sistema danés son tres: centros públicos de cuidado, cuidadores públicos o privados y guarderías públicas.</p>	<p>Maternidad: 50 semanas (4 antes del parto; 14 después; 32 semanas después de la 14ª semana: este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser usado antes del 9º cumpleaños del niño.</p> <p>Paternidad: 34 semanas (2 continuas dentro de las 14 semanas después de nacimiento; 32 semanas después de la 14ª semana: este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser usado antes del 9º cumpleaños del niño.</p> <p>Adopción: 4 semanas antes de recepción del niño en el extranjero (Posibilidad de prolongación con hasta 4 semanas); 1 semana antes de</p>

recepción del niño en Dinamarca (Posibilidad de prolongación con hasta 1 semana); 14 semanas después de recepción del niño - uno de los padres de adopción a la vez. Otro padre: 2 semanas continuas dentro de 14 semanas; 32 semanas después de la 14ª semana. Este período puede ser dividido o aplazado, pero debe ser tomado antes del 9º cumpleaños del niño.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en Ortega (2011) y Castro, Morán Pasos (2007) y la Unión de Trabajadores (2013).

Para la mayoría de los países los infantes mayores a 3 años son más “fáciles” de organizar, debido a que son incluidos dentro de la educación inicial formal. Salvo Dinamarca, la media de semanas de permiso de maternidad oscila entre 12 a 18 semanas, por lo que el cuidado de infantes de 0 a 3 años sigue buscando soluciones alternativas. En este sentido, Dinamarca plantea una solución a este “bache”, a partir de los cuidadores y cuidadoras del hogar. A partir de una certificación tanto de la persona dedicada al cuidado como de su hogar por parte del Estado, el servicio está disponible para quienes lo necesiten.

Otra manera de conciliar: flexibilidad laboral. El caso de España

En el caso de España, la conciliación laboral es un tema de debate permanente. El horario clásico de trabajo español, ha llevado a los españoles y españolas a salir de sus trabajos luego de 12 horas de haber estado en la oficina.

García (2017) menciona que España ha experimentado una caída de la tasa de natalidad en los últimos tiempos, situándose en 1,39 hijos por pareja, una de las más bajas de Europa. Así también, la edad de ser padres se ha retrasado hasta los 31 años.

Como parte del compromiso de los países miembros de la UE, la Ley N° 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral otorga una serie de derechos para favorecer que los españoles puedan traer niños al mundo y sin tener que delegar todo el cuidado de los niños sobre terceros. Estos derechos abarcan permisos de paternidad, maternidad, lactancia, medidas de seguridad para embarazadas y

lactantes, reducción de la jornada, modificación de la jornada laboral, excedencias y ayudas para independientes, lo cual se explica en el resumen de la tabla 2.

Tabla 2. Derechos de los trabajadores con respecto al cuidado en España. Año 2016.

MEDIDAS	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
Permiso de paternidad	En el 2017 entró en vigor la ampliación a un mes del permiso por paternidad desde las apenas dos semanas que estaban vigentes. Se trata de un derecho retribuido y los padres tienen derecho a cobrar el 100% de su base reguladora durante el tiempo que dura.
Permiso de maternidad	En España la baja por maternidad es de 16 semanas. Durante la baja maternal, la trabajadora cobrará el 100% del sueldo, aunque para ello se exige haber cotizado al menos 180 días durante los últimos siete años, o 360 días en toda la vida laboral. Excepciones: si la madre tiene menos de 21 años cuando nazca el bebé no se le exige periodo mínimo de cotización y si tiene entre 21 y 26 esta exigencia se reduce a 90 días. Por otra parte, e independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, si no trabaja o no ha cotizado lo suficiente para cobrar la prestación habitual, tendrá derecho durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto a cobrar el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esos 42 días son ampliables en 14 días más en algunos supuestos, como familias numerosas, familias monoparentales, discapacidad o parto múltiple. La mujer que ha sido madre y cuya baja ha coincidido con un periodo vacacional tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones. De las 16 semanas de permiso por maternidad, las seis primeras semanas posteriores al parto deben ser disfrutadas por la madre obligatoriamente, pero las otras diez pueden ser repartidas con su pareja.

Medidas de seguridad para embarazadas y lactantes	<p>Se recoge la prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, etc. En caso de estar empleada en un trabajo que el médico certifique como peligroso, la mujer lactante o embarazada debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.</p> <p>En este sentido, se tiene por un gran avance el derecho a la exención de guardias para las profesionales sanitarias durante el embarazo y lactancia, sin ninguna reducción en el salario que venían percibiendo.</p>
Permiso de lactancia	<p>Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada ocho horas de trabajo y, si quieren, podrán dividir esta hora en dos mitades.</p>
Reducción de jornada	<p>La reducción de jornada por maternidad o paternidad es uno de los derechos a los que los trabajadores que han sido padres se acogen de manera más habitual.</p> <p>La Ley de conciliación recoge el derecho a reducir la jornada para cuidar a niños menores de ocho años. Se trata de un derecho no retribuido que vendrá acompañado de una reducción salarial proporcional a las horas que se dejan de trabajar. La disminución de la jornada puede estar fijada entre un octavo y un 50% de la misma. Este derecho se amplía a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no se valgan por sí mismos.</p> <p>Para solicitar la reducción es necesario un mínimo de un año de antigüedad en la empresa. La misma tendrá un plazo mínimo de duración de 4 meses y máximo de tres años seguidos por cada hijo y dos por cada familiar, acumulables hasta un tope de cinco años.</p>
Modificación de la jornada laboral	<p>También es posible solicitar a la empresa una adaptación del horario de trabajo sin necesidad de tener que reducir la jornada y por lo tanto también el salario, pero la empresa puede reservarse el derecho a concederla.</p>

Excedencias	Si se solicitan por maternidad o paternidad, o por cuidado de algún familiar enfermo o dependiente, tienen un 'plus' de reconocimiento. En estos casos, el trabajador tiene garantizado el derecho a que le guarden el puesto de trabajo durante, al menos, un año. El tiempo de excedencia cuenta como cotizados si es para cuidar a hijos (hasta dos años) u otros familiares (un año).
Ayudas para independientes	Los trabajadores autónomos, afortunadamente, también tienen (algunos) derechos laborales. Entre ellos, disfrutar del permiso retribuido por maternidad o paternidad, debiendo cumplir los mismos requisitos que los empleados por cuenta ajena en relación al periodo mínimo de cotización, y percibiendo la retribución correspondiente en función a la base reguladora por la que estuvieran cotizando antes del comienzo de la baja.

Fuente: Construida a partir de García (2017).

La idea de conciliar el mundo laboral y familiar parte de una nueva mirada del mundo del trabajo, atendiendo a la importancia del ser humano como fin y no como un medio de producción. A esto, Chistian Felber ha desarrollado un nuevo movimiento denominado "Economía del Bien Común (EBC)", el cual plantea ciertos criterios que una empresa que desee adherirse a este movimiento lo puede llevar a cabo. Esta visión toma ciertos valores de trabajo, donde una de ellas es el trabajo de 6 horas diarias como lema en sus entidades laborales (Felber, 2012).

Del Álamo Gómez (2016) señala que la EBC busca romper el paradigma de los competidores de mercado basado en la competencia y el lucro, cambiando a contribuir al bien común y a la cooperación.

En el contexto de crisis económica y social el Comité Social y Económico Europeo (EESC) consideró que el modelo de EBC se concibe para ser incluido tanto en el marco jurídico europeo como de los países miembros. La EBC pretende contabilizar las utilidades sociales y medioambientales de las empresas, utilizando un Balance del Bien Común a partir de una matriz del bien común que integra a la dignidad humana, la solidaridad, la justicia social, la sostenibilidad ecológica, la transparencia y la democracia con todos sus proveedores, clientes y organizaciones relacionadas con su actividad. La EBC busca beneficios en el marco legal que

incentiven a las empresas por el hecho de aplicar el Balance del Bien Común, obteniendo mayores beneficios cuanto mejor sea la valoración en dicho balance, teniendo prioridad en la contratación pública, en las subvenciones, en reducción de impuestos y aranceles aduaneros, entre otros. El Balance del Bien Común (BBC) tiene elementos comunes con los certificados de responsabilidad social corporativa y con los balances sociales elaborados por las organizaciones del Tercer Sector (donde las cooperativas son parte de estas), pues todos son herramientas que pretenden evidenciar el impacto social y medioambiental de sus actividades. Atendiendo a la experiencia en cuanto al balance social de las cooperativas impulsadas por ACI desde 1995, el Balance del Bien Común se integra a partir de una evaluación del efecto social de cualquier tipo de organización (cooperativa, empresa, ONG, independiente, municipio, gobernación) mediante un número, en una escala de 0 a 1000, lo que facilita la transmisión de la información al consumidor (Carrelo, 2016).

En el 2015, el movimiento de la EBC contaba con el siguiente panorama: países con empresas auditadas: Austria, Alemania, Italia, España, Suiza, Argentina, Chile, Uruguay, Perú, Paraguay, Ecuador, Colombia y México; un número total de empresas simpatizantes que ascendía a 1.669, una puntuación media de las empresas auditadas de 550/1000, 25 grupos locales (Campos de Energía) en España, 15 en Latinoamérica y 10 municipios adscritos en España.

El enfoque en Latinoamérica: Argentina, Chile, Ecuador y Uruguay

Batthyány (2015) señala que Latinoamérica presenta diversidad en cuanto a las políticas sociales implementadas. La experiencia en políticas de cuidado varía notablemente, atendiendo a la Tabla 3.

Tabla 3. Medidas de conciliación en algunos países de Latinoamérica.

PAÍSES	PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN
	El beneficio por lactancia es de 1 hora diaria, dividida en dos descansos hasta el primer año del niño.
Argentina	La oferta pública de cuidado de infantes contempla guarderías o jardines maternos (no forma parte del sistema educativo, tiene función asistencial para niños de 0 a 2 años); jardín de infantes integrado al sistema educativo (para niños de 3 a 5 años). También existen organizaciones sociales que brindan servicios a

	<p>la población más pobre. En la década del 90 se triplica el número de guarderías y jardines comunitarios gestionados por estas organizaciones. La oferta privada propone guarderías, jardines de infantes y nivel preescolar.</p>
Chile	<p>El beneficio por lactancia es de 2 descansos de 1 hora por día para alimentar a hijos menores de 2 años. Existe ampliación del tiempo y viáticos si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo para amamantar.</p> <p>Existe un aumento significativo de la oferta pública para cuidado de infantes es de 0 – 5 años. Existen establecimientos que funcionan bajo administración directa o en convenio con OSC dirigidos a la población más pobre de 0 – 6 años. Se priorizan los casos de mujeres que trabajan, que buscan trabajo, jefas de hogares o madres adolescentes. Se atienden también a hijos/as de trabajadoras temporarias del sector agroindustrial (de 2 a 12 años en jornadas diarias de 11 horas) y de zonas turísticas.</p> <p>La oferta pública cubre el 52%, existen particulares subvencionados y particulares.</p>
Ecuador	<p>Jornada laboral máxima de 8 horas por día. Está prohibido trabajar 2 semanas antes del parto y 10 posteriores. La madre si el lugar de trabajo no cuenta con guardería tendrá como máximo por 9 meses 6 horas diarias laborales. Se pueden acumular vacaciones por 3 años y utilizarlas en el 4 año. Las empresas con más de 50 trabajadores/as deben tener guardería infantil. Cuando el lugar de trabajo está situado a más de 2 km. de una escuela, la empresa deberá establecer la misma, cuando haya al menos 20 niños en edad escolar (ISE, 2006).</p>
Uruguay	<p>De acuerdo al Plan Nacional de Cuidados (2016-2020) se establecen servicios y prestaciones para cuidado de infantes, personas en situación de dependencia y cuidadores y cuidadoras. Para el cuidado de infantes (0 a 3 años) el sistema contempla licencias parentales, centros de INAN, jardines de ANEP, casas comunitarias de cuidados y becas de inclusión socioeducativa. En el caso de las personas en situación de dependencia abarca a asistentes personales, centros diurnos, tele asistencia domiciliaria y centros de larga estadía. Para las cuidadoras/es se establecen planes de formación.</p>

Fuente: elaboración propia en base al Plan Nacional de Cuidados en Uruguay y Rossel (2013).

Un modelo que se ha aplicado principalmente en Argentina y Chile, ha sido el modelo de guarderías (Reca, 2008). Sin embargo, esto presenta una cierta desventaja debido a que no analiza el problema de fondo, el cual es el tiempo entre trabajo y hogar. Aquí surge un debate sobre “guarderizar” el cuidado, o atender al problema de fondo que implica la individualización del ser humano desde el cuidado como ser aislado de la sociedad.

Un estudio de percepción realizado por el Gobierno de Chile en el 2014, refleja la asociación del concepto de conciliación al tiempo; asociado a la salud personal y de la sociedad, de bienestar y calidad de vida (Tarud, Cano, Bosch & Riumalló, 2014). Por ello, el sistema de protección social incluye varias iniciativas en torno a la mejora de la situación de educativa y de salud con énfasis en algunos segmentos de la población: los adultos mayores, las amas de casa, los menores de 6 años pertenecientes al 40% de la población más pobre.

El sistema de cuidados en Uruguay cuya articulación empieza en el 2010, es el más avanzado de la región, el cual toma las mejores experiencias europeas como parte de sus programas. Cabe resaltar que por su composición demográfica el foco de atención son los adultos mayores, situación complemente diferente a la de Paraguay, donde existe un demográfico hasta el 2050 (Bosch, Melguizo & Pagues, 2013).

Otras experiencias sobre el cuidado se dan en Costa Rica, a través de la “Red Nacional de Cuido para la infancia y la persona adulta mayor” y en Ecuador, con el “Plan nacional del buen vivir” (2015).

Paraguay. El Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas y Comités de Género: estandartes de la igualdad y equidad de género en las cooperativas

Hoy en día, las cooperativas en Paraguay se encuentran integradas plenamente a los procesos de integración tanto regional como mundial, a través de su incorporación a la Alianza Cooperativa Internacional para las Américas (ACI-Américas), en todas las áreas de acción de la misma. Uno de los compromisos de la ACI-Américas, ha sido velar por la igualdad y equidad de las mujeres en el movimiento cooperativo americano. En este sentido, Paraguay, a través de la Confederación Paraguaya de Cooperativismo (CONPACCOOP) integra a su estructura orgánica al Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas, desde 1998,

como parte del proceso de inclusión de la perspectiva de género. La creación del Comité, han sentado las bases para generar comités de mujeres y de género en el movimiento cooperativo paraguayo.

En el artículo 60 del Estatuto de la Confederación Paraguaya de Cooperativas (CONPACOOP) se señala que para promocionar la equidad de género en las cooperativas se dispondrá del funcionamiento del Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas como órgano aglutinador de los comités existentes en las bases de las cooperativas.

En el Balance y Memoria de la Confederación Paraguaya de Cooperativas (CONPACOOP, 2012), se menciona al Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas (CNMC), como un organismo auxiliar que desarrolla actividades de capacitación para mujeres, sobre todo en temas cooperativos y de género. Inicialmente, los objetivos eran los de difundir el tema de género, aumentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de las cooperativas y así como la incorporación de la perspectiva de género en la gestión cooperativa. Si bien los datos del censo cooperativo reflejan una simetría en cuanto a la relación socios y socias (51 y 49 % respectivamente), no es así a nivel de dirigencia. La importancia de trabajar desde una perspectiva de género en las cooperativas a través de la investigación, capacitación y formación permanente que promueve la CNMC, se basa en que como son organizaciones sociales, el control democrático permite garantizar un cambio progresivo y real en las bases, así como en la dirigencia del cooperativismo.

Sin embargo, de acuerdo al análisis del observatorio cooperativo, en el 2012, sólo el 5% en las cooperativas de ahorro y crédito tipo A tienen comité de género a nivel país.

PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN IMPLEMENTADAS POR LAS CAC TIPO A DE ASUNCIÓN QUE CUENTAN CON COMITÉ DE GÉNERO

De acuerdo al Censo Cooperativo del 2012, sólo 16 cooperativas a nivel país cuentan con comité de género. Como señala la tabla 4, las mismas están ubicadas en Asunción (9), Central (4), Guairá (1) y Alto Paraná (2).

Tabla 4. Entidades del sector cooperativo que cuentan con Comité de Género en Paraguay.

Nº	Ubicación	Tipo de entidad	Nombre	Siglas	Fecha de Constitución
1	Guairá	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro y Crédito, Consumo, Producción y Servicios de Coopeduc Ltda.	COOPEUDUC	04/11/1972
2	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro y Crédito, Producción y Servicios Mburicao Ltda.	MBURICAO	28/12/1973
3	Asunción	Cooperativa	Cooperativa de Producción, Consumo, Ahorro, Crédito y Servicios de Profesionales de la Salud Ltda.	COOMECPAR	31/10/1973
4	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro y Crédito y Servicios Nazareth Ltda.	NAZARETH	25/08/1975
5	Asunción	Cooperativa	Cooperativa de Graduados en Ciencias Económicas, Administrativas y Contables Ltda.	COOPEC	19/04/1979
6	Alto Paraná	Cooperativa	Cooperativa de Producción Agropecuaria PINDO Ltda.	PINDO	25/08/1981
7	Central	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro, Crédito y Servicios San Lorenzo Ltda.	SAN LORENZO	17/05/1983
8	Central	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro, Crédito, y Servicios Nemby Ltda.	ÑEMBY	23/09/1990
9	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva BARRIOJARENSE de Ahorro y Crédito Limitada.	BARRIO-JARENSE	23/05/1991
10	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de ahorro y crédito Beato Luis Guanella Ltda.	COOPGUANELLA	29/12/1992

El debate entre la conciliación laboral y familiar en Paraguay: el caso de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Asunción, Año 2007

11	Central	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva Lambaré Ltda. De Ahorro y Crédito, Consumo, Producción y Servicios.	LAMBARÉ	12/04/1993
12	Central	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro y Crédito J. Augusto Saldívar Ltda.	J.A.SALDÍVAR	08/07/1996
13	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva 8 de marzo Ltda.	8 DE MARZO	17/08/1996
14	Alto Paraná	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Producción, Consumo y Servicios Ayacape Ltda.	AYACAPE	17/10/1996
15	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Paraguaya de Industria de la Construcción Copacons Limitada.	COPACONS	11/09/1998
16	Asunción	Cooperativa	Cooperativa Multiactiva de Ahorro, Crédito y Servicios de los Funcionarios Diplomáticos Escalafonados del Paraguay Ltda.	COFUDEP	29/08/2002
17	Asunción	Central	Central Cooperativa Nacional Ltda.	CREDICOOP	27/10/1973
18	Asunción	Federación	Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito Ltda.	FECOAC	04/08/1989
19	Asunción	Confederación	Confederación Paraguaya de Cooperativistas	CONPACOOOP	15/10/1991

Fuente: Elaboración propia en base a datos del censo cooperativo 2012.

El mecanismo para la obtención de datos fue la realización de una entrevista semi-estructurada en 9 cooperativas, 1 central y 1 federación de ahorro y crédito (AC): COOMECIPAR, COOPGUANELLA, COPACONS, NAZARETH, SAN LORENZO, ÑEMBY, LAMBARE, BARRIOJARENSE, 8 DE MARZO, CREDICOOP y FECOAC.

Análisis de las entrevistas realizadas a miembros de las CAC tipo A que cuentan con comité de género en Asunción

Del total de entrevistados, 9 eran mujeres y 2 eran hombres. El promedio de edad de los entrevistados es de 56 años, siendo la edad mínima 34 y la edad máxima 74. La actividad principal a la que se dedican varía, declarando ser administradores, amas de casa, cuenta propistas, contadores, docentes, psicólogos y dirigentes cooperativistas. El 60% de los encuestados trabaja en la cooperativa hace más de 10 años, el 30% entre 5 y 10 años y el 10% menos de 5 años. La tabla 5, muestra la cantidad de socios y socias que representan las cooperativas entrevistadas.

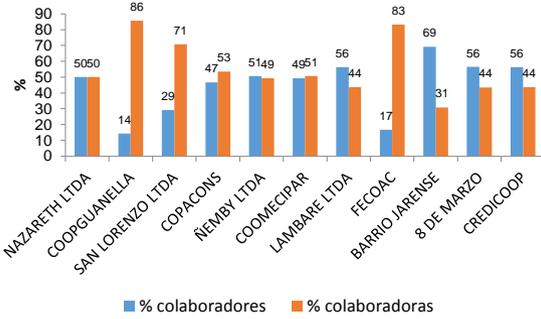
Tabla 5. Cantidad de socios y socias en las entidades entrevistadas. Año 2017.

Cooperativa/Federación/Central	Total socios	% Socios	% Socias
1 NAZARETH	22.504	46%	54%
2 COOPGUANELLA	2.200	45%	55%
3 COPACONS	32.120	55%	45%
4 NEMBY LTDA.	34.907	45%	55%
5 COOMECEPAR	61.738	36%	64%
6 LAMBARE LTDA.	35.000	25%	75%
7 BARRIOJARENSE	5.700	44%	56%
8 DE MARZO	30.637	79%	21%
9 SAN LORENZO	s/d	s/d	s/d
10 CREDICOOP*	s/d	s/d	s/d
11 FECOAC**	s/d	s/d	s/d

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas. *En el caso de CREDICOOP, ésta integra 50 cooperativas de ahorro y crédito. **En el caso de la FECOAC ésta integra 76 cooperativas de ahorro y crédito.

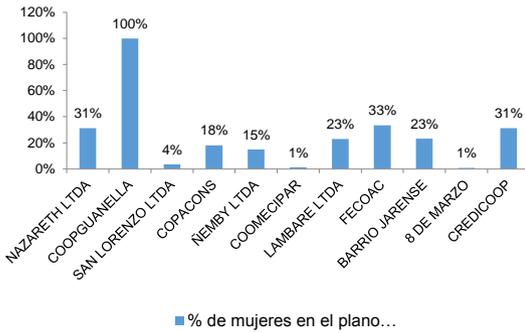
En cuanto a la cantidad de colaboradores y colaboradoras de los entrevistados, de acuerdo a la figura 1, de las 11 entidades entrevistadas, 5 tienen mayor cantidad de mujeres trabajando en las cooperativas. Sin embargo, como se señala en la figura 9, la dirigencia es mayoritariamente de hombres.

Figura 1. Colaboradores y colaboradoras de las entidades entrevistadas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. En porcentaje. Año 2017.



Fuente: elaboración propia en base a los datos de las cooperativas.

Figura 2. Porcentaje de mujeres en el plano directivo en las entidades entrevistadas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Año 2017.



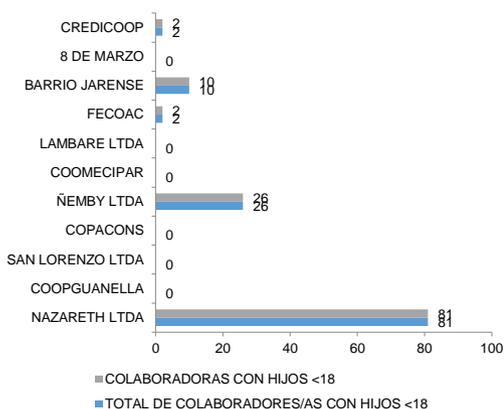
Fuente: elaboración propia en base a los datos de las cooperativas.

Medidas de conciliación laboral en las entidades que cuentan con comité de género en Asunción

Como se vio anteriormente, el horario flexible es una de las medidas de conciliación laboral. El horario medio de las entidades entrevistadas es de 07.00 a 16.00, cumpliendo 8 horas más 1 hora de almuerzo.

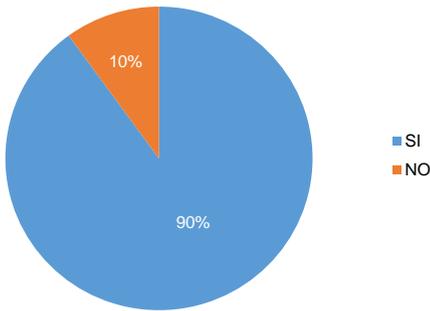
De las 11 entidades entrevistadas, sólo 5 mencionaron tener colaboradoras con hijos e hijas menores a 18 años. Cabe destacar que aparentemente la información corresponde sólo a mujeres, sin datos de hombres (figura 2). Las figuras 3 y 4 presentan las Cooperativas, centrales y federaciones entrevistadas con subsidio para colaboradores y colaboradoras con hijos e hijas menores a 18 años en Asunción y Área Metropolitana.

Figura 3. Cantidad de hijos e hijas por colaboradores y colaboradoras en las cooperativas, centrales y federaciones de Asunción y Área Metropolitana. Año 2017



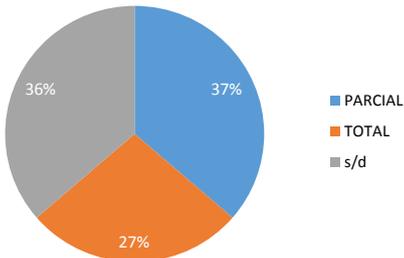
Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

Figura 4. Porcentaje de entidades entrevistadas que cuentan con subsidio para colaboradores y colaboradoras con hijos e hijas menores a 18 años en Asunción y Área Metropolitana. Año 2017



Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

Figura 5. Porcentaje de entidades entrevistadas que cuentan con subsidio parcial y total para colaboradores y colaboradoras con hijos e hijas menores a 18 años en Asunción y Área Metropolitana. Año 2017



Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

Datos sobre comités de género de las entidades entrevistadas

De acuerdo a la tabla 6, la creación de los comités de género aparece en los 1999, siendo en su mayoría compuesto por mujeres, y poca participación de los hombres. De las 11 entidades entrevistadas, solo una de ellas mantiene inactivo el comité.

Tabla 6. Datos sobre los comités de género en las entidades cooperativas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Año 2017

Entidades	Año de creación	Estado del comité	Cantidad de personas que lo integran	Cantidad de mujeres	Cantidad de hombres
CREDICOOP	1999	ACTIVO	3	3	0
COOMECEIPAR	2000	ACTIVO	5	4	1
SAN LORENZO	2002	ACTIVO	12	6	6
COPACONS	2002	ACTIVO	3	3	0
NEMBY	2002	ACTIVO	4	3	1
8 DE MARZO	2003	ACTIVO	7	6	1
COOPGUANELLA	2007	ACTIVO	4	2	2
LAMBARE	2011	ACTIVO	3	2	1
BARRIOJARENSE	2013	ACTIVO	6	5	1
NAZARETH	2008	INACTIVO	0	0	0
FECOAC	s/d	ACTIVO	7	3	4

Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

La tabla 7 muestra el grado de información sobre las acciones tomadas por el comité y sobre el concepto de conciliación laboral.

Tabla 7. Información sobre las acciones del comité de género y la conciliación familiar en las entidades cooperativas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Año 2017

Entidades	Conocimiento de algunas decisiones tomadas a partir por el comité de género	Conocimiento sobre conciliación familiar
NAZARETH LTDA	SI	SI
COOPGUANELLA	n/s	SI
SAN LORENZO LTDA	SI	SI
COPACONS	SI	SI
ÑEMBY LTDA	SI	SI
COOMECPAR	SI	SI
LAMBARE LTDA	SI	SI
FECOAC	SI	SI
BARRIO JARENSE	SI	SI
8 DE MARZO	SI	SI
CREDCOOP	SI	NO

Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

El 91% conoce las medidas tomadas por el comité y tiene conocimiento sobre que implica la conciliación familiar. Los cursos y módulos que ofrecen las entidades que cuentan con comité de género se aglutinan en los siguientes temas de carácter más bien laboral: cursos de panadería y confitería, elaboración de termos forrados, serigrafía, bijouterie, decoración de objetos y eventos, maquillaje, peinados, manicura, adornos navideños, plomería y electricidad, cotillón, masaje, cajero bancario, costura a máquina industrial y operador de computadora entre otros. Estos cursos generalmente se logran a partir de un convenio con el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Otros talleres realizados en un contexto más de desarrollo humano tienen que ver con negociación e inteligencia emocional.

En cuanto a los seminarios anuales se encuentra el Encuentro Nacional de Mujeres y Hombres Cooperativistas organizado por el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas y la conmemoración de la mujer a nivel nacional e internacional organizado por la Federación de Cooperativas de Ahorro y Crédito (FECOAC) y la Confederación.

Los módulos que abarcan temas de género desarrollados están dentro de la temática del embarazo adolescente, las drogas y la familia.

Las charlas orientadas al empoderamiento político de las mujeres cooperativistas es un tema que se realiza con mayor frecuencia, debido al empuje mismo de las dirigentas.

Otras charlas que se realizan con frecuencia tienen que ver con violencia doméstica y sexualidad; para lo cual se elaboran materiales de difusión.

La única cooperativa del total de entrevistadas que cuenta con una política de equidad de género que data del 2008 es COOMEICIPAR, en el cual se menciona el objetivo principal, específicos y las estrategias para el logro de las mismas.

En el objetivo general se menciona *“Implantar en COOMEICIPAR una cultura de equidad de género, la que se halla estrechamente relacionada con el respecto por los DD.HH. y rechazo a la conducta violenta; y proyectar esta cultura a su ámbito de influencia”*.

Uno de los objetivos específicos menciona *“propiciar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres para acceder a los cargos directivos o ingresar al plantel de colaboradores/as”*.

Cabe destacar que, dentro del Balance Social, se mencionan acciones enmarcadas en el segundo principio cooperativo Control democrático de los miembros, donde se mencionan los beneficios otorgados a la cola mencionan los beneficios otorgados a los colaboradores/as que consiste en subsidio por maternidad durante el periodo de reposo (50%), obsequio por maternidad/paternidad y kit escolar para hijos e hijas hasta el 6to. Grado de la escolar básica.

Tabla 8. Medidas de conciliación laboral llevadas a cabo por las entidades cooperativas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Año 2017

ENTIDADES/ MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR	MAZARETH COOPGUANELLA LTDA	COOPGUANELLA	SAN LORENZO LTDA	COPACOINS	NEMBY LTDA	COOMEQIPAR	LAMBARE LTDA	FECOAC	BARRIO JARENSE	8 DE MARZO	CREDESCOOP
GUARDERIA EN EL TRABAJO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL CUIDADO DE DEPENDIENTES (INFANTES, ENFERMOS, ANEJOS)	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO
TRABAJAR DESDE LA CASA											
PERMISIÓN EXTENDIDA (TRABAJO)	SI	NO	SI	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
MATERNIDAD O PATERNIDAD											
DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE HORAS DE TRABAJO (POR BUSCAR A LOS CHICOS DEL COLEGIO)	SI	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	SI
TIEMPO PARCIAL CON POSIBILIDAD DE RETOMAR TIEMPO COMPLETO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
ELECCIÓN LIBRE DE TURNOS E INTERCAMBIO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
FLEXIBILIZACIÓN EN LA HORA DE COMIENZO Y FINALIZACIÓN DE LA JORNADA	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	NO	NO

Fuente: elaboración propia en base a las entrevistas.

La tabla 8 muestra las medidas de conciliación llevadas a cabo por las entidades sociales que cuentan con comité de género. Los datos muestran que el 100% de las entidades entrevistadas no cuentan con guardería anexa al trabajo, aunque sí el 73% cuentan con ayuda económica para el cuidado de dependiente. El 55% de los entrevistados cuentan con licencia extendida por maternidad o paternidad, en el caso que así lo requiera, no obstante, no es un derecho generalizado. En cuanto a la distribución flexible por horas de trabajo para cumplir con funciones de cuidado, sólo el 27% contempla como medida viable, el resto aun maneja rigidez en los horarios laborales. En cuanto a poder trabajar medio tiempo e ir retomando el trabajo a tiempo completo, el 55% no contempla esa posibilidad, mientras que el 45% lo lleva a la práctica de acuerdo a la necesidad. En cuanto a la flexibilidad de los turnos, sólo una de las entidades otorga esta posibilidad a sus colaboradores/as. Finalmente, la flexibilización en horarios de entrada y salida solo una entidad plantea esta posibilidad, el resto mantiene horarios rígidos.

Entre las medidas manifestadas por los entrevistados y entrevistadas, recomendaron necesarias la incorporación de las guarderías, el establecimiento del mecanismo de teletrabajo, la distribución flexible del horario de trabajo y elección libre de turnos, y la flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Principales desafíos del sector cooperativo con respecto a la conciliación laboral

Las cooperativas son entidades de la economía social, quienes persiguen otros valores más allá del lucro per se. En ese sentido, regidas por los principios cooperativos de la ACL, el sector cooperativo en Paraguay ha logrado instalar la necesidad de buscar la equidad e igualdad de género.

En cuanto a equidad hay un largo recorrido de las entidades sobre todo en la formación de las dirigentas dentro de las cooperativas, centrales, federaciones y confederaciones, orientadas a un empoderamiento político, lo cual tuvo resultados positivos a partir de un aumento en la dirigencia femenina en las cooperativas, centrales, federaciones y confederaciones de ahorro y crédito. Fue el sector de

Ahorro y Crédito el único que ha transitado el arduo camino del debate de género en el sector cooperativo.

Evidencia de esto es la formación de comités de género (en algunos casos llamados comités de igualdad) tanto en las cooperativas de base como en las centrales, federaciones y en la propia Confederación.

No obstante, las cooperativas de ahorro y crédito que cuentan con comités de género se centran en la zona de Asunción y el departamento Central, siendo las que cuentan con comité, las de tipo A, es decir, las cooperativas más formales. De acuerdo a los datos del censo cooperativo 2012, si bien a nivel económico las cooperativas de tipo A son las más representativas del sector, en cantidad de cooperativas son las de tipo C las más numerosas.

Existen avances en cuanto a la instalación de temas de género, sobre todo en el caso de violencia y embarazo adolescente. Sin embargo, otros temas como derechos de los colaboradores y colaboradoras dentro de las cooperativas están invisibilizadas, no siendo temas de discusión en el seno de los comités existentes.

CONCLUSIONES

El mundo del trabajo transitó distintos cambios a lo largo de la historia, lo cual ha modificado no sólo patrones laborales, sino también los patrones culturales, repercutiendo en el modo en que se organizan las familias.

La conciliación laboral y familiar es un derecho por el cual abogan las familias del siglo XXI, entendiendo que el cuidado no sólo es una responsabilidad, sino un derecho.

Europa empezó el debate, y, a través de políticas públicas, diversos países han analizado la posibilidad de llevar a cabo dicho reclamo. En Latinoamérica, el corriente del cuidado se instaló como modelo a seguir.

Desde el punto de vista demográfico, la tendencia de la baja tasa de natalidad amenaza constantemente con desestabilizar el sostenimiento de la economía, por lo cual, los países del mundo analizaron diversas soluciones que finalmente convergen al mismo punto: ¿cómo practicamos la conciliación?

Las principales organizaciones internacionales, incluyendo la Asociación Internacional de Cooperativas (ACI) promueven la equidad e igualdad de género,

lo cual convierte al sector cooperativo como un promotor de cambio a favor de la igualdad y equidad de las mujeres en el seno cooperativo.

Paraguay fue uno de los primeros países en instalar un organismo aglutinador a favor de esta problemática, siendo el Comité de Mujeres Cooperativistas dependiente de la Confederación Paraguaya de Cooperativistas, quien lleva a las federaciones, centrales y cooperativas los temas asociados al género, a partir de la conformación de comités. Estos comités tocan promueven la socialización de ciertos temas como el embarazo precoz, la participación política de las mujeres, y salida laboral para las mujeres a partir del desarrollo de distintos cursos.

Ahora bien, a partir de las entrevistas realizadas en este trabajo, se evidenció que los conceptos de conciliación laboral y familiar no estaban internalizados, y que, en muchos casos, las posibles medidas a ser tomadas, se mostraban como una necesidad. Sin embargo, hasta la fecha, aún no fueron temas tratados como sector, atendiendo a que los programas que se imparten se orientan más a los socios y socias, pero no a sus colaboradores y colaboradoras.

Siendo el sector cooperativo un referente del mundo laboral con una concepción más social, y atendiendo a su foco en la igualdad y equidad de género, las políticas de conciliación laboral y familiar podrían beneficiar a miles de hombres y mujeres, abogando por aquello considerado no como deber sino como derecho.

Atendiendo a la importancia del sector cooperativo en Paraguay, tanto a nivel económico, social y político, un empoderamiento del tema de conciliación laboral por parte del sector, podría visibilizar la importancia de brindar este apoyo a las familias, atendiendo al compromiso de las entidades como principio cooperativo.

Siendo el sector de ahorro y crédito los pioneros en tratar los temas de género, en ese mismo sentido, podrían ser ejemplo de la diferencia real existente en el mundo laboral cooperativo.

Las entidades de la economía social, del tercer sector, pueden (y deben) brindar mejores oportunidades laborales, tomando el camino del trabajo como medio y no como fin. Dentro de esta visión, la conciliación laboral y familiar brindaría a todos y todas mejores maneras de vivir, el cual es el fin último de la vida.

REFERENCIAS

- Álamo Gómez, N. (2016). La economía del Bien Común como herramienta de intervención en trabajo social. Universidad de Salamanca. Salamanca. Disponible en:
https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC294.pdf
- Bathýány, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago. Disponible en:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/S1500041_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bock, G. (2001). La historia de las mujeres y la historia del género: aspectos de un debate internacional. En: Historia Social. Universidad de Valencia.
- Bosch, M., Melguizo, A. & Pages, C. (2013). Mejores pensiones. Mejores Trabajos. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en:
<http://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/462/Mejores%20pensiones%20mejores%20trabajos.pdf?sequence=1>
- Carrasco, C., Borderías, C. & Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas. Ed. Los libros de la catarata. Madrid. Disponible en:
https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El-trabajo-de-cuidados_introduccion.pdf
- Carrelo, R. (2016). Economía del bien común, una propuesta integral y holística para la empresa. Cuadernos de RSO. Vol. 4. Nº2. Pp. 63 – 80. Disponible en: <http://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/rso/renee-carrelo.pdf>
- Carosini Ruiz Díaz, A. (2012). Visión panorámica del sector cooperativo en Paraguay: Una importante contribución al desarrollo nacional. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en:
http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/wcms_191115.pdf
- Castro García, C. & Moran Pazos, M. (2007). Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual.. Instituto de Estudios Fiscales. Madrid. Disponible en:
http://www.igualeseintransferibles.org/file.../9/pt2007_26_permisosUE.pdf

- Confederación Paraguaya de Cooperativistas Limitada. (CONPACOO). (2012). Censo Nacional Cooperativo. Confederación Paraguaya de Cooperativistas Limitada. Asunción. Disponible en: http://conpacoop.coop.py/web/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/Censo_Nacional_Cooperativo_2012_31.pdf
- Esquivel, V. (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/Atando_Cabos.pdf
- Felber, C. (2012). La economía del Bien Común. DEUSTO S.A. Ed. Barcelona. Barcelona. Disponible en: <http://economia-del-bien-comun.org/es/content/documentos>
- García, S. (2017). Las 8 medidas que te ayudarán a conciliar hijos y trabajo en 2017. Compromiso Empresarial. Disponible en: <https://www.compromisoempresarial.com/rsc/2017/02/las-8-medidas-que-te-ayudaran-a-conciliar-hijos-y-trabajo-en-2017/>
- García, O. & Rolandsen, L. (2010). Flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar: Los casos de Dinamarca y España. Universidad de Aalborg. Dinamarca. Disponible en: http://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699
- Humphries, J. (2010). Childhood and child labour in the British industrial revolution Economic History Review. Oxford. Disponible en: <http://pseweb.eu/ydepot/semin/texte1112/JAN2012CHL.pdf>
- Junta Nacional de Cuidados. (2015). Plan Nacional de Cuidados 2016 – 2020. Junta Nacional de Cuidados. Montevideo. Disponible en: <http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/61181/1/plan-nacional-de-cuidados-2016-2020.pdf>
- McConnell, C., Brue, S. & Macpherson, D. (2003). Economía Laboral. McGraw Hill. Madrid. Sexta edición adaptada.
- Ortega, M. (2011). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. Universidad de Málaga. Málaga. Disponible en: <https://www.google.com.py/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjSh7r6h9XXAhUK42MKHdTWDc>

EQFggrMAE&url=https%3A%2F%2Figualdad.uniovi.es%2Fc%2Fdocument_library%2Fget_file%3Fuuid%3D51550d19-044f-45b2-b4a8-05c505d988c2%26groupId%3D336079&usg=AOvVaw0Odc2vDHZVN99w9IJ2CB78

- Reca, I. (2008). Políticas para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo (OIT). Santiago de Chile. Disponible en: http://www.americlatinagenera.org/es/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1013&Itemid=108
- Rossel, C. (2013). Políticas para las familias en América Latina: Panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajo-familia. Organización de las Naciones Unidas. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/FAMILYPOLICIESINLATINAMERICA.pdf>
- Tarud, C., Cano, M., Bosch, M. & Riumalló, M. (2014). Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas. Gobierno de Chile. Santiago. Disponible en: http://www.ese.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/139517361612032014ESTUDIOPERCEPCIONESYPRACTICASDECONCILIACIONYCORRESPONSABILIDADUANDESYSERNAM1.pdf
- Vanek, J. (1974). Time Spent in housework. *Scientific American*. Vol. 231: Pp.116-120. Disponible en: <https://www.scientificamerican.com/author/joann-vanek/>