

Género y Cooperativas una perspectiva desde la masculinidad*

Por: Omar Pérez **

¿Qué pasa con la incorporación del enfoque de género en las cooperativas?

Este es un esfuerzo personal de reflexión sobre la situación que actualmente atraviesa la incorporación del enfoque de género en las cooperativas. Es un intento de abordar la necesaria búsqueda de alternativas desde diferentes perspectivas masculinas que tienen en común reconocer la existencia de un problema en ese proceso de incorporación. Esfuerzo que no pretende abarcar todas las perspectivas posibles, pues eso sería como pretender hablar por cada uno de los hombres que se enfrenta al tema.

Escribir esto ha resultado difícil. No es fácil desarrollar un enfoque masculino que sea justo con el importante esfuerzo cotidiano que muchas mujeres realizan por cambiar el tipo de relaciones de género establecidas en nuestra sociedad e, igualmente como un reflejo, en las organizaciones cooperativas.

Es difícil desnudar aquello que nos limita a la hora de transformar nuestro actual sistema de relaciones, que nos genera una especie de autocensura que impide el verdadero diálogo, la comunicación. Porque comunicación implica ponerse en el lugar de la otra persona, comprender profundamente sus deseos y motivaciones. Y cuando uno intenta comprender, aunque no trate de juzgar, aplica su propio marco de referencia, sus valores, su forma de ver el mundo, su ideología; mira la realidad a través de una lente del que no se puede despojar porque forma parte de uno mismo.

Esta autocensura nos lleva a realizar un análisis de nuestras ideas, de nuestras propias reacciones, como hombres, sin incorporar el análisis y la visión que tenemos, también como hombres, de las limitaciones y de los logros del trabajo de género de las mujeres.

Sería importante, creo que valioso, que lo hiciéramos, pero hoy por hoy no es posible sin que pueda ser considerado por parte de las mujeres como una intromisión, como “un juicio machista” sobre la actuación de las mujeres; como una forma de dar “argumentos en contra” del trabajo por la equidad de género.

Aun el esfuerzo de intentar comunicar una reflexión sobre cómo pueden ver algunos hombres la acción de la equidad de género, de analizar su reacción sobre los avances de la construcción de una nueva perspectiva con relación al tema, es difícil. Genera las justas preguntas de Hattie Gossett en “Las mil y una preguntas que hacerles a los grupos de hombres”: “... ¿un grupo de hombres? ¿Qué significa eso? ¿Acaso los hombres dejaron ya de gobernar el mundo?... ¿Acaso tienen que recibir un salario más bajo, aguantar los silbidos en la calle?...”

(*) Extraído de la revista Nueva Luna, número 7. Vol.1, noviembre 1996. Revista del Programa Género en Cooperativas- GEC de la Alianza Cooperativa Internacional- ACI.

(**) Gerente de Programa de Recursos Humanos de ACI.

¿Por qué vale la pena este intento? Tal vez por dos cosas:

Por nuestra responsabilidad en la inequidad de género

Tal vez porque muchos hombres comienzan a pensar que, más allá de que el logro principal en la búsqueda de la equidad de género está centrado en los esfuerzos y resultados que han logrado las mujeres organizadas –y que son las que efectivamente deben liberar este proceso- el salto en la calidad que permita superar los límites existentes pasa por un involucramiento efectivo de los hombres que cooperen y asuman responsabilidades en la generación de una nueva etapa.

Es necesario reiterar aquí el importante esfuerzo que realizan muchas mujeres, en forma aislada y organizada, en el cooperativismo del continente para superar las actuales relaciones de subordinación de género. También la cooperación internacional ha promovido el tema; la oferta de fondos, así como la incorporación de esa perspectiva en la valoración de las distintas iniciativas y proyectos de desarrollo económico y social, han jugado un importante papel para incluir el tema en las agendas y, para el desarrollo de experiencias significativas en este terreno.

Pero también es necesario reconocer los límites, barreras y dificultades que encuentra el desarrollo efectivo de esta perspectiva en el cooperativismo latinoamericano. Como ejemplo basta preguntarse qué cambio real se ha logrado, en el nivel de participación de mujeres, en los consejos de administración de las cooperativas.

Tal vez se puedan aventurar muchos factores que limitan los avances de la perspectiva de género en las cooperativas. Como aporte al análisis señalaremos algunos:

- . La respuesta masculina en las organizaciones.
- . Las estrategias dominantes en los espacios de participación de la mujer
- . Las condiciones socioculturales externas.

Si analizamos todos estos factores, vemos que todos ellos tienen como denominador común la responsabilidad masculina en la generación de límites.

La respuesta masculina en la organización

Las restricciones o límites a la incorporación eficaz de la perspectiva de género es, en parte, producto de la respuesta masculina frente al avance de las propuestas de equidad de género. La generación de límites por parte de los hombres, es una manifestación de la crisis de la masculinidad. A los hombres nos cuesta asumir una identidad en crisis –muchos hombres no quieren aceptarla- expresada en cambios económicos, sociopolíticos y culturales.

La tecnología que niveló las condiciones psicofísicas de desempeño laboral, la educación, la incorporación de la mujer al mercado laboral, entre otros aspectos, han contribuido a derrumbar el rol de macho proveedor. En el terreno de lo técnico laboral, en las cooperativas, como en todas las organizaciones y empresas, muchos hombres se ven cada vez más amenazados por mujeres dinámicas, eficientes, de alta capacidad.

El freno principal es el miedo a la pérdida de control. El miedo está sustentado en la ignorancia, en las incertidumbres, más abundantes que los riesgos, que dificultan la ges-

tión y empujan a muchas de nuestras organizaciones hacia una realidad que desconocemos, sin que puedan orientar efectivamente su accionar. Y el miedo paraliza los cambios, tan necesarios en muchas de nuestras organizaciones.

En un mundo globalizado, en donde la complejidad de la gestión de las organizaciones lleva a compartir el poder con los espacios técnico-profesionales, con las gerencias y lo técnico, la incorporación de la perspectiva de género supone aceptar la incorporación de otra disputa por el poder, por la realización personal. Los que ejercen el actual liderazgo en las organizaciones asociativas se ven atenazados por la contradicción entre su rol político de representar los intereses de los asociados, de los destinatarios de los servicios, y el rol de los técnicos y profesionales, muchas veces orientados hacia la eficiencia de la organización, sin equilibrar la orientación de las acciones con la misión y los valores que le dan identidad a la empresa.

Ante este panorama, la incorporación de la perspectiva de género no ha podido colocarse como un aporte en la superación de los principales problemas e insuficiencias de las cooperativas, sino como un problema más, y para el ejercicio del poder político en las cooperativas, como una amenaza. Aparece como un riesgo de perder los sillones de los consejos de administración, las presidencias, los roles de representación.

Esta situación coloca a los hombres en el poder en una posición de conservación, en una lógica de ganar-perder. Los logros de las mujeres suponen una pérdida de espacio de los hombres que los detentan. La superación de esta limitación, supone una formulación o un abordaje de equidad de género que le permita a los hombres visualizar los beneficios de esta incorporación. Pero se hace difícil encarar una perspectiva con equidad de género desde la masculinidad.

¿Será que la identidad masculina está sustentada en la subordinación de la mujer?

Lo cierto es que a muchos hombres que pretenden asumir un rol positivo en la búsqueda de equidad de género, les resulta muy difícil orientarse hacia una perspectiva diferente, más allá del discurso. Entre otros aspectos que influyen, se encuentra uno que es central: el carecer de una construcción conceptual de una nueva masculinidad que permita aportar en este proceso, tender puentes. Ya comienzan esfuerzos significativos en este sentido, pero aún son insuficientes y poco desarrollados en las cooperativas.

Las estrategias desarrolladas en los espacios femeninos.

Se pueden visualizar como logros de gran importancia en el cambio de la situación de la mujer en las cooperativas, los del desarrollo de acciones que han mejorado la condición sicosocial de la mujer, la consolidación de espacios propios, como los comités de la mujer en muchas organizaciones cooperativas, y la incorporación de la perspectiva de género en el discurso y el mensaje de muchas organizaciones cooperativas. Para estos logros, la formación de Comités de la Mujer y espacios propios, ha sido de gran importancia.

Es una etapa que no está finalizada, porque en muchas realidades del cooperativismo latinoamericano aún no ha sido encarada y, en general, requiere esfuerzos importantes para culminarla.

El reconocimiento que actualmente tiene en el discurso formal el tema de género, es una manifestación de los avances reales de la participación creciente de la mujer en el

terreno de lo público y en las organizaciones de la sociedad civil. Frente a esta realidad, también es necesario reconocer la capacidad que tienen los grupos más tradicionales en las organizaciones de conservarse y de reproducir mecanismos de dominio antidemocrático. Por ello, existe el riesgo de que el tema sea absorbido y neutralizado en el discurso y en los mecanismos formales, sin que se produzca una contribución efectiva a la superación de las relaciones de subordinación.

Para que esa contribución efectiva se produzca, un problema a superar es el aislamiento que se crea a veces en los espacios de mujeres. Se trata de lograr un equilibrio entre la confrontación y el diálogo. Es necesario reconocer que hay un conflicto porque hay una disputa por el ejercicio del poder. La construcción, por parte de las mujeres, de sus espacios propios no ha sido fácil; han tendido que enfrentar numerosos obstáculos. Pero muchas veces, se construyen espacios que quedan sólo en eso, espacios aislados, en tanto no se establecen opciones de las mujeres hacia la organización y hacia los hombres. Así, sobreviven como un espacio formal, sin un cambio efectivo en las relaciones de subordinación.

Este aislamiento se da por la lógica de conflicto que muchas veces prevalece, debido a los límites que generan los enfoques patriarcales en la organización, que alimentan conflictos entre las mujeres, luchas internas por el poder, esterilizando la capacidad de un cambio efectivo.

Ese espacio de los “Comités de la Mujer” queda así muchas veces como accesorio, tolerado por los espacios de poder principales, y muy aún de la incorporación de la perspectiva de género en los aspectos esenciales y cotidianos de la organización.

El reconocimiento de las condiciones socioculturales externas

Es evidente que las organizaciones cooperativas no son islas, y que los problemas de la subordinación de la mujer son, en una parte importante, generados por los mecanismos económicos, sociales y culturales dominantes en el contexto en que actúa la organización.

Por ello conviene incorporar una noción de proceso que no plantee el problema desde el voluntarismo de una superación automática del problema al interior de la organización.

Por ello conviene incorporar una noción de proceso que no plantee el problema desde el voluntarismo de una superación automática del problema al interior de la organización. Porque el problema está también afuera, en el hogar, en el medio social que presiona a la mujer con la doble y triple jornada, y que a través del entramado sutil de las determinantes cotidianas, limita su desarrollo.

La sociedad patriarcal está siendo derrotada en lo económico, lo político y lo social. Es en la cultura organizacional de algunos espacios de la sociedad civil y en la cotidianeidad en donde se mantienen resabios difíciles de superar. Es en el hogar y la familia, el espacio de los pequeños patriarcas, donde sin duda se reproducen las inequidades de género de mayor impacto social y donde se manifiestan formas extremas de esa inequidad: la violencia doméstica.

No se puede desconocer ese contexto en el cual se desenvuelve el proyecto cooperativo. Es claro que las condicionantes externas no pueden justificar las insuficiencias en la superación de los mecanismos de subordinación existentes en la organización; más aún, las condicionantes externas podían asumirse también como el marco de construcción de la identidad de las cooperativas, capaces de establecer relaciones con equidad de

género, orientadas por sus principios y valores. Y actuando en el medio por el principio de compromiso con la comunidad.

Porque cada vez es más difícil ser hombre en un mundo dominado por las mentalidades de algunos hombres.

Este puede ser el segundo aspecto que nos puede llevar a colaborar en una nueva perspectiva de relaciones entre los géneros; porque la sociedad patriarcal no sólo afecta a las mujeres: está afectando a toda la humanidad. Nos afecta en lo personal y en lo social.

Porque cada vez se dificulta más cumplir el rol asignado a los hombres en esta sociedad. Porque tal vez al final nos estamos dando cuenta de que es un cuento eso de ser cazadores de leones, exitosos empresarios agresivos. Los leones no alcanzan para que todos seamos cazadores, y un mundo basado en la competencia por sobrevivir económicamente, no es el mejor de los mundos.

Porque el rol que nos asigna nuestra cultura nos mutila como personal. Porque no podemos llorar, emocionarnos con la luna llena o aspirar el perfume de una rosa en la calle sin ser considerados maricones. Eso sólo lo pueden hacer algunos elegidos, los poetas, los artistas. Los demás hombres tenemos el rol asignado de llegar a nuestra casa con la piel ensangrentada del león; ser empresarios o proveedores exitosos, siempre activos y con la iniciativa de la sexualidad. Roles cada vez más difíciles y limitantes para un desarrollo pleno.

Porque cambiar relaciones establecidas sobre la base del dominio, puede significar una ganancia en relaciones fraternas, que aumenten nuestro placer y nuestra libertad de elegir.

Las alternativas

Creo percibir que muchas de las insuficiencias señaladas tienen el denominador común de la incomunicación. Se requiere más diálogo, espacios comunes sustentados en una relación ganar-ganar.

El diálogo supone desarrollar la capacidad de colocarse en el lugar del otro, de comprender profundamente los fundamentos de las diferentes actitudes. A los hombres nos cuesta aceptar esta regla para el diálogo, que suponga poder colocarnos en el lugar de la mujer, analizar sus motivaciones. Tal vez a las mujeres también.

Pero lo cierto es que si no hay comprensión no se puede dialogar, no se puede creer, no se puede amar.

El otro gran tema que requiere una ruptura de las inercias de las restricciones que empujan los avances efectivos, tal vez sea la construcción de utopías. Nos falta un proyecto, una utopía vinculada a lo cotidiano, que proponga un horizonte hacia el que valga la pena transitar, hombres y mujeres. Que quite la sensación en los hombres de que caminar hacia el reconocimiento de la equidad de género es un suicidio de lo masculino. Que se puede recorrer un camino en donde la gente sea lo que importe y todos ganen.

De lo que se trata es de trazar el camino y comenzar a transitarlo.