

# FUNDAMENTOS y CONCEPTOS

CRMC



CCC-CA



people  
• unlimited  
H<sup>2</sup>VOS



## **FUNDAMENTOS Y CONCEPTOS**

San José, C.R. , 2011.

---

### **Contenidos**

Julia Herrera Cevallos

### **Dirección y Edición**

Julia Herrera Cevallos y Ana Victoria Guevara



**Luis Guillermo Coto**  
**Acompañamiento Técnico**

**Felix Cristiá**  
**Dirección de la CCC-CA**

**Diseño y Diagramación**  
Portada y contenido:  
Rosibel Escalante R.

Hecho el depósito de Ley.  
Reservados todos los derechos.

### **Advertencia**

De conformidad con la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, es prohibida la reproducción, transmisión, grabación, filmación total o parcial del contenido de esta publicación mediante la aplicación de cualquier sistema de reproducción, incluyendo el fotocopiado, sin la autorización por escrito del Autor. La violación a esta ley por parte de cualquier persona física o jurídica, será sancionada penalmente.

El autor es el responsable por el estilo y forma de su contenido.

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2. GÉNERO EN COOPERATIVAS Y SUS ALTERNATIVAS DE ENFOQUE PARA UN TRABAJO EN LA PRÁCTICA</b>	<b>7</b>
<b>3. DOCTRINA E IDENTIDAD COOPERATIVA</b>	<b>9</b>
3.1. DEFINICIÓN	9
3.2. VALORES COOPERATIVOS	9
3.3. PRINCIPIOS COOPERATIVOS	9
<b>4. ORIGENES DE LAS DESIGUALDADES</b>	<b>10</b>
4.1. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	10
4.2. LA ORGANIZACIÓN DE LA SEXUALIDAD	10
4.3. ALGUNAS CATEGORÍAS PARA APOYO METODOLÓGICO DEL ANÁLISIS DE GÉNERO	10
<b>5. PRINCIPIOS COOPERATIVOS DESDE LOS INTERESES DE LAS MUJERES</b>	<b>11</b>
5.1. PRIMER PRINCIPIO: MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA	11
5.2. SEGUNDO PRINCIPIO: SOBRE EL CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS/AS MIEMBROS/AS	11
5.3. TERCER PRINCIPIO: PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS/AS MIEMBROS/AS	12
5.4. CUARTO PRINCIPIO: AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA	12
5.5. QUINTO PRINCIPIO: EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN	12
5.6. SEXTO PRINCIPIO: COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS	13
5.7. SÉPTIMO PRINCIPIO: COMPROMISO CON LA COMUNIDAD	13
<b>6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b>	<b>13</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>18</b>



## 1. INTRODUCCION

La Certificación en las organizaciones cooperativas está basada en las categorías y concepciones y principios sobre la igualdad de género como una garantía de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lo que fortalece la práctica de los principios y valores cooperativos en términos de la democracia, la solidaridad y demás postulados cooperativistas.

Desde esa perspectiva encontraremos muchas coincidencias entre la búsqueda de la igualdad de los géneros y la rentabilidad con bienestar social y control democrático que busca la naturaleza de la filosofía cooperativa. A partir de esta lógica, creemos necesario incluir a continuación como referencias de principios y conceptos, lo que es la filosofía cooperativa por una parte y la teoría de género por otra, como la lógica desde donde se parte para la certificación en igualdad de género.

A continuación, se dan conocer un conjunto de conceptos de Género, dando énfasis a los diferentes aspectos que las teóricas en la materia desarrollan según su orientación ideológica o su profesión y posicionamiento frente a la problemática.

Se introducen estos conceptos con el fin de que la organización en la que trabajaremos tenga alternativas para optar según las dimensiones que la problemática adquiere en su seno y por su naturaleza.

Para lograr un proceso crítico de introducción a la teoría de género en las personas de las organizaciones que se encuentran en la dirección y que por lo tanto, tienen que tomar las decisiones. Se han escogido conceptos que están más elaborados y tienen mayor grado de profundidad, ya que los conceptos más elementales nos llevan a muchos equívocos, por ser este tema un tema polémico el cual debe ser manejado con ciertos niveles de erudición y por lo tanto rigor.

## 2. GÉNERO EN COOPERATIVAS Y SUS ALTERNATIVAS DE ENFOQUE PARA UN TRABAJO EN LA PRÁCTICA

### 2.1. Género es:

“Género es la simbolización cultural de la diferencia anatómica, que toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan identidad a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo.”<sup>1</sup>

Marta Lamas al establecer la diferencia entre conducta objetiva y subjetiva está estableciendo que hay una parte de esa conducta que no se puede

---

*1 Marta lamas  
Antropóloga. Mexicana,  
Debate Feminista. # 5*

manejar por la voluntad y esta es "...el carácter inconsciente de la estructura psíquica" como ella plantea.

Por lo tanto sugiere que en los procesos por la igualdad de género "...hay que tomar en cuenta el estructurante psicológico".

Generalmente cuando se explica la categoría "género" establecen que las diferencias culturales son cambiables, sin tomaren cuenta el Estructurante Psicológico determina en muchos casos los niveles de dificultad con que se asumen los cambios necesarios para el logro de la igualdad de oportunidades.

Dice: "Es posible separarse DE-CONSTRUIR, RE-APRENDER, los aprendizajes culturales, las creencias religiosas, las prescripciones sociales y política. ... pero el, EstructurantePsicológico no es manejable por la voluntad."

## **2.2. Género es:**

"Género es la categoría correspondiente al orden socio-cultural, configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico".

La organización genérica, es en sí misma una red estructurada de poderes jerárquicos y valores. La regla básica de configuración, consiste en que un poder aumenta, en relación directa a la resta de otro poder.

Los contenidos fundamentales de la identidad genérica son:

- Actividades del sujeto y sus haceres, sus deberes y prohibiciones.
- Las relaciones en las que el sujeto está inmerso o que establece al realizar sus haceres.
- Las normas que determinan a la persona y los poderes que posee y desarrolla.

En este concepto Marcela Lagarde<sup>2</sup> señala la importancia del poder en la configuración genérica de las sociedades, y además establece los contenidos de la identidad que en términos de los procesos nos sirve para ubicar sobre qué elementos de las identidades debemos trabajar para lograr la igualdad de oportunidades.

## **2.3. Género es:**

"La construcción de lo masculino y lo femenino, privilegiando lo social y lo simbólico sobre lo biológico, en la explicación de las diferencias entre hombres y mujeres..." ....

"El concepto Género, abre nuevas perspectivas para el análisis de la situación de las mujeres, al poner el énfasis en las dimensiones relacionales y el carácter cultural y cambiante de la diferencia entre lo masculino y lo femenino".

---

*2 Marcela Lagarde*

*Antropóloga,*

*Género y Feminismo Desarrollo humano y democracia.*

### 3. DOCTRINA E IDENTIDAD COOPERATIVA

#### 3.1. Definición

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta, y democráticamente controlada.

#### 3.2. Valores cooperativos

Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad, y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores, sus miembros creen en los valores éticos de la honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

#### 3.3. PRINCIPIOS COOPERATIVOS:

Los principios cooperativos son lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores.

##### 3.3.1. PRIMER PRINCIPIO: Membresía abierta y voluntaria:

“las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa”.

##### 3.3.2. SEGUNDO PRINCIPIO: Control democrático de la membresía:

“las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar su cooperativa responden ante los miembros. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho de voto (un miembro, un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan procedimientos democráticos”.

##### 3.3.3. TERCER PRINCIPIO: Participación económica de la membresía:

“los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa. Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía. Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible, los beneficios para sus miembros en proporción con sus transacciones en la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía”.

##### 3.3.4. CUARTO PRINCIPIO: Autonomía e independencia:

“las cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones

(incluyendo gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de sus miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa”.

**3.3.5. QUINTO PRINCIPIO:** Educación, entrenamiento e información:

“las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros y dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las cooperativas informan al público en general – particularmente a jóvenes y creadores de opinión- acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo”

**3.3.6. SEXTO PRINCIPIO:** Cooperación entre cooperativas:

“las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales”

**3.3.7. SÉPTIMO PRINCIPIO:** Compromiso con la comunidad:

“la cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros”

## 4. ORIGENES DE LAS DESIGUALDADES

Aquí se señalan algunas categorías de la teoría de género que nos ayudan a reconocer como se producen y se originan las desigualdades entre los géneros.

4.1. La División Sexual del trabajo que asigna a las mujeres el grueso del trabajo doméstico y de reproducción, manteniendo las generaciones actuales y futuras. Aún así están excluidas del disfrute del valor social o de ejercer el poder social.

4.2. La organización de la sexualidad y la procreación permite la apropiación individual de las capacidades generativas y sexuales de las mujeres y limita su autonomía y libertad de acción.

4.3. Algunas categorías para apoyo metodológico del análisis de género

4.3.1. Condición y posición

**Condición.-** Estado en el cual se encuentran las mujeres se refiere a las condiciones socio- económicas.

- Su pobreza.
- Su falta de educación y capacitación.
- Su excesiva carga de trabajo.
- Su falta de acceso a la tecnología moderna.

**Posición.-** Ubicación social y económica de las mujeres con respecto a los hombres.



#### 4.3.2. Intereses

Hay dos tipos de intereses:

- Aquellos que se derivan del hecho de que a las mujeres le son asignadas ciertos roles por la división sexual del trabajo.
- Aquellos que se originan porque las mujeres en su conjunto tienen acceso desigual a los recursos y el poder.

#### 4.3.3. Las necesidades prácticas

Se formulan a partir de las condiciones concretas de las mujeres en su posición como género dentro de la división sexual del trabajo.

Pueden variar entre grupos de mujeres de distinta condición clase o etnia.

La mayoría de las necesidades se refieren a la condición de las mujeres.

Son el deseo de superar las limitaciones cotidianas.

#### 4.3.4. Intereses estratégicos

Se derivan de la creciente toma de conciencia de las mujeres, de que su posición de discriminación es una construcción cultural que se puede cambiar.

- Los intereses estratégicos aparecen cuando se cuestiona la posición de las mujeres.
- Son la imaginación consiente de los requerimientos colectivos.

## 5. PRINCIPIOS COOPERATIVOS DESDE LOS INTERESES DE LAS MUJERES

### 5.1. Primer Principio: Membresía Abierta y Voluntaria

“Las cooperativas son organizaciones voluntarias abiertas para todas aquellas personas dispuestas a aceptar las responsabilidades que conlleva la membresía sin discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa”.

#### **Comentario**

Hay que proteger el acceso libre y voluntario de las mujeres a las cooperativas, porque en la práctica tienen mayores obstáculos para hacerlo por las condiciones de discriminación derivadas de:

La división sexual del trabajo.

La injusta distribución de la sociedad.

### 5.2. Segundo Principio: Sobre El Control Democrático De los/as Miembros/as

“Las cooperativas son organizaciones democráticas controladas por sus miembros, quienes participan activamente en la definición de políticas y en la toma de decisiones. Los hombres y mujeres elegidos para representar su cooperativa responden ante la membresía. En las cooperativas de base los miembros tienen igual derecho a voto (un miembro un voto), mientras en las cooperativas de otros niveles también se organizan procedimientos democráticos”.

### **Comentario**

¿Este principio permite analizar con que niveles de representatividad se ejerce la democracia?

¿Cuál es la estructura de representatividad en términos de género?

Si la representación por género en los espacios de dirección no corresponde a los porcentajes de los géneros en la membresía, cómo puede asegurarse la práctica de este principio, como consecuencia las mujeres tendrán menor acceso a la dirección y a la toma de decisiones.

### **5.3. Tercer Principio: Participación Económica de los/as Miembros/as**

“Los miembros contribuyen de manera equitativa y controlan de manera democrática el capital de la cooperativa. Por lo menos una parte de ese capital es propiedad común de la cooperativa”

Usualmente reciben una compensación limitada, si es que la hay, sobre el capital suscrito como condición de membresía.

Los miembros asignan excedentes para cualquiera de los siguientes propósitos: el desarrollo de la cooperativa mediante la posible creación de reservas, de la cual al menos una parte debe ser indivisible, los beneficios para sus miembros en proporción con sus transacciones en la cooperativa; y el apoyo a otras actividades según lo apruebe la membresía.

### **Comentario**

Si las mujeres tienen menor acceso a la toma de decisiones como sucede en la práctica en la mayoría de cooperativas, qué acceso y control tienen sobre los recursos de la cooperativa y cómo son beneficiadas por ellos especialmente en lo que se refiere a sus intereses, hay que diseñar estrategias para que las mujeres estén representadas en los espacios de dirección y así tengan acceso a los recursos, puede ser con la formación de un comité de mujeres o género o /y con una cuota de acceso a la dirección.

### **5.4. Cuarto Principio: Autonomía e Independencia**

“Las Cooperativas son organizaciones autónomas de ayuda mutua, controladas por sus miembros. Si entran en acuerdo con otras organizaciones (incluyendo los gobiernos) o tienen capital de fuentes externas, lo realizan en términos que aseguren el control democrático por parte de los miembros y mantengan la autonomía de la cooperativa”

### **Comentario**

La autonomía puede tener varias dimensiones y por lo tanto debe tomar en cuenta como parte de la identidad de la organización los intereses de las mujeres y defenderlos frente a actuaciones foráneas que los lesionen.

### **5.5. Quinto Principio: Educación, Entrenamiento e Información**

“Las cooperativas brindan educación y entrenamiento a sus miembros y dirigentes electos, gerentes y empleados, de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo de sus cooperativas. Las Cooperativas informan al público en general particularmente a jóvenes y creadores de opinión acerca de la naturaleza y beneficios del cooperativismo”

**Comentario**

La educación cooperativa debería extenderse al estudio y búsqueda de solución de la problemática de género como una condición necesaria de una práctica democrática.

Las mujeres deben tener acceso en igualdad de oportunidades a la educación cooperativa.

La información debe manejarse en procesos democráticos donde se toma en cuenta la composición de género de la cooperativa en todos los niveles de la base a la dirigencia y viceversa.

**5.6. Sexto Principio: Cooperación entre Cooperativas**

“Las cooperativas sirven a sus miembros más eficazmente y fortalecen el movimiento cooperativo, trabajando de manera conjunta por medio de estructuras locales, nacionales, regionales, internacionales”

**Comentario**

La cooperación entre cooperativas es importante para el fortalecimiento del cooperativismo como movimiento social, las mujeres deberíamos impulsar la práctica de este principio como forma de articular nuestra participación, y nuestros intereses entre las cooperativas para lograr mayor influencia de la toma de decisiones a nivel de sector, a nivel nacional o internacional, para incidir desde el empoderamiento.

**5.7. Séptimo Principio: Compromiso con la Comunidad**

“La Cooperativa trabaja para el desarrollo sostenible de su comunidad por medio de políticas aceptadas por sus miembros”

**Comentario**

Este principio debe procurar la búsqueda de esquemas más justos en los que se pueda desenvolver la vida comunitaria entre los hombres y mujeres, lo cual es insustituible para lograr el desarrollo.

Por otro lado se debe entender como comunidad a las familias de los y las asociados/as y en esa medida debe ser interés de las mujeres influenciar los espacios domésticos para que estos sean la base del desarrollo pleno de las mujeres cooperativistas.

**6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES****ACCIONES AFIRMATIVAS O DISCRIMINACIÓN POSITIVA:**

Una acción afirmativa es una acción compensatoria dirigida a las personas que están en condiciones de desventaja con el fin de lograr igualdad. Estas acciones son recomendadas para lograr la igualdad de género.

**AGENDA DE LAS MUJERES:** Un conjunto de necesidades, derechos y propuestas que las mujeres cooperativistas han identificado para su bienestar al interior de las organizaciones cooperativas que les garantice una participación con igualdad de género y la igualdad de oportunidades.

**BIO-PSICO-SOCIAL:** La concepción del ser humano como ser bio-psico-social comprende todos los planos, los que están en constante interacción, su delimitación es difícil, no se puede separar que es producto del pensamiento, creencias, sentimientos, de su biología, de su entorno social.

**CONDICIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES:** Es un diagnóstico de la situación de las mujeres desde la perspectiva de género donde:

**CONDICIÓN:** Es el estado en el cual se encuentran las mujeres, se refiere a las condiciones socio- económicas.

**POSICIÓN:** Es la ubicación social y económica de las mujeres con respecto a los hombres que se encuentran en su misma condición. En los procesos por la igualdad de oportunidades o por la igualdad de género el diagnóstico de la situación de las mujeres es importante para resolver los problemas de discriminación.

**CONSTRUCCIONISMO SOCIAL:** Explica que el comportamiento humano se conforma a través de los procesos de socialización en determinada cultura. “La construcción de lo masculino y lo femenino, privilegiando lo social y lo simbólico sobre lo biológico, en la explicación de las diferencias entre hombres y mujeres...”.

**COOPERATIVA:** Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

**CULTURAL:** La cultura es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

**DETERMINISMO BIOLÓGICO:** Afirma que el comportamiento está basado en información genética.

**EMPODERAMIENTO:** La filosofía del empoderamiento tiene su origen en la educación popular desarrollada por Paulo Freire. Margaret Shuler, socióloga estadounidense, identifica el empoderamiento como “un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre si mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales.”

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Es la actitud hecho o acción que permite que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades trato considerando las condiciones particulares de cada identidad, una de las acciones más efectivas para lograr la igualdad de género es la discriminación positiva o tam-

bién llamadas acciones afirmativas. Se puede interpretar entonces como: al compromiso de eliminar cualquier barrera que obstaculice la participación de las mujeres en el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades en la cooperativa.

**IGUALDAD:** Es un hecho sentimiento o acción que tiene como objetivo dar a cada quién lo que se merece; considerando las circunstancias especiales de la identidad de cada persona.

**EVALUACIÓN:** La evaluación es una función que consiste en hacer una apreciación, tan sistemática y objetiva como sea posible, sobre un proyecto en curso o acabado, un programa o un conjunto de líneas de acción, su concepción, su realización y sus resultados. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto al desarrollo, la eficacia y el impacto y la viabilidad. Una evaluación debe proporcionar informaciones creíbles y útiles, que permitan integrar las enseñanzas sacadas en los mecanismos de toma de decisiones, tanto de los países de acogida como de los donantes. EDEM.

**GÉNERO:** "Género es la simbolización cultural de la diferencia anatómica, que toma forma en un conjunto de prácticas, ideas, discursos y representaciones sociales que dan identidad a la conducta objetiva y subjetiva de las personas en función de su sexo."

**Marta Iamas. Antropóloga. Mexicana, Debate Feminista. # 5**

"Género es la categoría correspondiente al orden socio-cultural, configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico".

**Marcela Lagarde. Antropóloga, Género y Feminismo Desarrollo humano y democracia.**

Como parte del concepto de género es importante plantearse estos dos conceptos adicionales con el fin de entender el análisis de donde se desprende la propuesta de las diferencias Biológicas y Culturales y cómo están estas totalmente ensambladas en la identidad de las personas sean estos hombres o mujeres.

**INTERESES ESTRATÉGICOS:** Se derivan de la creciente toma de conciencia de las mujeres, de que su posición de discriminación es una construcción cultural que se puede cambiar.

Los intereses estratégicos aparecen cuando se cuestiona la posición de las mujeres.

**LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** Una de las causas de las desigualdades de las mujeres es la división sexual del trabajo. Por esta división las mujeres pasan a desarrollar el trabajo reproductivo como un mandato social de género en la organización de la sociedad, lo que implica al mismo tiempo quedarse en el espacio doméstico.

El trabajo productivo tiene como resultado los bienes y servicios que pueden ser cambiados o vendidos en el mercado por lo tanto tienen valor de cambio y en consecuencia se cuentan en la economía, es un trabajo que se realiza en el espacio público donde generalmente están los recursos, el poder y por lo tanto la economía y la política.

**LA ORGANIZACIÓN DE LA SEXUALIDAD:** La procreación permite la apropiación individual de las capacidades generativas y sexuales de las mujeres y limita su autonomía y libertad de acción.

Intereses.- Hay dos tipos de intereses:

- Aquellos que se derivan del hecho de que a las mujeres le son asignados ciertos roles por la división sexual del trabajo.
- Aquellos que se originan de que las mujeres en su conjunto tienen acceso desigual a los recursos y el poder.

**LAS NECESIDADES PRÁCTICAS:** Se formulan a partir de las condiciones concretas de las mujeres en su posición como género dentro de la división sexual del trabajo.

Pueden variar entre grupos de mujeres de distinta condición clase o etnia. La mayoría de las necesidades se refieren a la condición de las mujeres.

**LIDERAZGO:** Puede decirse que el liderazgo es la capacidad que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

**MONITOREO:** El monitoreo constituye un sistema de permanente recolección y análisis de información. Es parte integral de la gestión de un proyecto y permite una apreciación sistemática y continua de su desempeño. EDEM

**MOVIMIENTO COOPERATIVO:** El movimiento cooperativo, cooperativismo o movimiento de cooperativas es el movimiento socialo doctrina que define la cooperación de sus integrantes en el rango económico y social como medio para lograr que los productores y consumidores, integrados en asociaciones voluntarias denominadas cooperativas, obtengan un beneficio mayor para la satisfacción de sus necesidades.

**POLÍTICA:** Es una acción consciente deliberada, y constante definida en los espacios de toma de decisiones de la cooperativa; que corresponde al logro de los intereses concretos de un grupo en particular al que benefician sus contenidos.

## **PRINCIPIOS:**

*Membresía abierta y voluntaria*

*Sobre el control democrático de los (las) miembros (as)*

*Participación económica de los (las) miembros (as)*

*Autonomía e independencia*

*Educación, entrenamiento e información*

*Cooperación entre cooperativas*

*Compromiso con la comunidad*

**TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO:** “El mainstreaming es a la vez un proceso transformador y una estrategia que sitúa las cuestiones sobre la igualdad entre los géneros en el centro de las decisiones políticas más importante, de las estructuras institucional y de la asignación de recursos más relevantes.” “Así mismo es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de mujeres y hombres, una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos” (INFOCAL 1997)

**VALORES COOPERATIVOS:** Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, igualdad, equidad, y solidaridad. Siguiendo la tradición de sus fundadores sus miembros creen en los valores éticos de la honestidad, transparencia, responsabilidad social y preocupación por los demás.

## **7. BIBLIOGRAFÍA**

Guzmán, V., Portocarrero, P., Vargas, V. (1991). Una nueva lectura Género en Desarrollo (1ª. Ed.). Perú: Flora Tristán Ediciones.

Lagarde, M. (1997). Género y Feminismo Desarrollo humano y democracia. España: Grafistaff

Lamas, M. (1992). Título del artículo. Revista Debate Feminista, 5 (3)

Veltran, E., Maquieira, V., Álvarez, S., Sánchez, C. (2001). Feminismos Debates Teóricos Contemporáneos. España: Alianza Editorial S.A.

Barrig, M., Wehkamp, A. (fecha).SIN MORIR EN EL INTENTO, Experiencias de Planificación de género en el desarrollo. País: Editorial.

Herrera, J. (1999). Los principios cooperativos desde los Intereses de las Mujeres. Costa Rica: Centro Cooperativo Sueco.

Escobar, C., Herrera, J., (2009). Guía Metodológica para desarrollar procesos por la equidad de género en las organizaciones cooperativas. (Asociación de Mujeres en Cooperación para el desarrollo y Centro Cooperativo Sueco). Costa Rica: Flexicom. S.A.

ACI Américas. (1995). Declaración sobre la identidad y principios cooperativos.

Alianza cooperativa Internacional. (1995). La declaración de identidad cooperativa.Manchester, Inglaterra.