

Artículo Original

Paraguay: Medidas de responsabilidad social empresarial y género
Paraguay: Measures of corporate social responsibility and gender

***Achinelli Báez, M.F.**

Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas.
San Lorenzo, Paraguay

RESUMEN

La Violencia contra las Mujeres (VCM) es una violación a los Derechos Humanos de acuerdo a la Organización de Naciones Unidas. Esta afirmación llevó a que los estados miembros planteen políticas y programas para su erradicación, a través del cumplimiento de la igualdad y equidad de género manifestados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las organizaciones nacionales e internacionales y las distintas entidades de la economía se sumaron al desafío de la erradicación de la VCM. Las empresas, a través de la figura de la Responsabilidad Social Empresarial ejercieron su compromiso a partir de distintas implementaciones. Una medida poco explorada es la conciliación laboral y familiar, la cual en un contexto de VCM, podría empoderar económicamente a las mujeres. El trabajo analizó el caso de las cooperativas de ahorro y crédito Tipo Apartiendo de entrevistas semiestructuradas al interior de los Comités de Género. Los resultados mostraron que existe un trabajo para la erradicación de la VCM realizando de seminarios y charlas. Sin embargo, es baja la aplicación de medidas de conciliación laboral y familiar. El sector cooperativo, siendo la principal entidad del tercer sector en Paraguay, ejerce una influencia importante por lo cual, una medida que adopten las mismas a favor de las mujeres que atraviesan VCM, tendrá un impacto importante. Siendo la equidad e igualdad de género principios cooperativos, son las cooperativas las entidades ideales para visibilizar el rol de la Responsabilidad Social de las Entidades del tercer sector.

Palabras clave: VCM; Paraguay; RSE; conciliación.

ABSTRACT

Violence against Women (VCM) is a violation of Human Rights according to the United Nations Organization. This affirmation led the member states to propose policies and programs for their eradication, through the fulfillment of gender equality and equity manifested in the Sustainable Development Goals (SDGs). National and international organizations and the different entities of the economy joined the challenge of eradicating VAW. The companies, through the figure of the Corporate Social Responsibility, exercised their commitment from different implementations. A little explored measure is the labor and family conciliation, which in a VCM context, could empower women economically. The paper analyzed the case of Type A savings and credit cooperatives based on semi-structured interviews within the Gender Committees. The results showed

***Autor Correspondiente: Marcela Fernanda Achinelli Báez.**

Email: machinellib@gmail.com

Fecha de recepción: 20/02/2019. Fecha de aceptación: 02/07/2019



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una licencia Creative Commons

that there is a work for the eradication of the VCM, making seminars and talks. However, the application of work and family reconciliation measures is low. The cooperative sector, being the main entity of the third sector in Paraguay, exerts an important influence so, a measure adopted by them in favor of women going through VAW, will have an important impact. Being gender equity and equality cooperative principles, cooperatives are the ideal entities to make visible the role of Social Responsibility of Third Sector Entities.

Keywords: VCM; Paraguay; RSE; conciliation.

INTRODUCCIÓN

La permanencia en el mercado laboral y el empoderamiento económico de las mujeres es parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), desafío importante para los todos los sectores de la sociedad.

Para su logro, es menester que las empresas sean aliadas activas a través de la Responsabilidad Social Empresarial. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene como objetivo buscar el equilibrio entre la dimensión económica, social y medioambiental (Arcas y Briones, 2009; Barroso 2007). Esto se refiere a que los principios que rigen las RSE buscan que el desarrollo social, económico y ambiental acorde a las expectativas de los diferentes actores involucrados (empleados/as, clientes/as, socios/as, accionistas, proveedores/as, comunidad y medio ambiente).

La figura de la RSE en las empresas es un mecanismo para contribuir a la independencia económica de las mujeres que atraviesan Violencia contra las Mujeres (VCM), donde a partir de medidas laborales de conciliación laboral y familiar, se puedan emancipar ante la situación vivida.

Las políticas de conciliación son importantes para promover la responsabilidad en las tareas que actualmente asumen casi en exclusividad las mujeres, como estrategia de permanencia laboral de las mujeres para no llegar a situaciones extremas donde las mismas vean al trabajo con barreras de permanencia laboral. Por otro lado, la sociedad en general tuvo poca capacidad de respuesta ante los problemas denominados en el pasado de *índole familiar*, como ser el caso de la VCM.

En el mercado laboral existe un tipo de empresas que responden a principios distintos a los de las empresas tradicionales, son las denominadas *entidades del tercer sectoreconómico*. De acuerdo a la Alianza Cooperativa Internacional (ACI Américas, 2015), las Cooperativas, entidades del tercer sector, tienen establecido valores que rigen al corazón cooperativo como ser la autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, lo cual representa la responsabilidad social del tercer sector. Es por ello que, atendiendo la práctica de dos de sus valores, como ser la equidad y solidaridad (Senent Vidal, 2011), es posible el análisis de dos temas trascendentales para el análisis de género al interior de las cooperativas, como ser la conciliación laboral y familiar y la VCM.

La violencia contra las mujeres (VCM): Antecedentes

A partir de la Convención *Belem Do Para*¹ se reconoce la VCM como una de las formas de la discriminación basada en género. Luego, en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer a través de la *Declaración y Plataforma de acción de Beijing* (1995) se define a la VCM como una manifestación de poder desigual entre

¹Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CEDAW) realizada en 1994.

hombres y mujeres, donde existe una dominación del hombre sobre la mujer, discriminación contra ella coartando su desarrollo humano. La VCM se sustenta en el patriarcado, el cual significa un tipo de organización social donde la autoridad la tiene el varón jefe de hogar, dueño de los bienes, del cual forman parte los hijos, la esposa y los esclavos. Este tipo de organización social es responsable de ubicar a las mujeres en el ámbito privado alejada de lo público, dando lugar a que la VCM sea relegada como problemática al interior de las familias, así como el rol de las mujeres respecto al cuidado del espacio del hogar y de las familias (ONU Mujeres, 2016).

La VCM de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que 1 de cada 5 mujeres se enfrentan a algún tipo de violencia a lo largo de su vida, reconociendo a la VCM como una de las violaciones contra los derechos humanos llevado a cabo en la cotidianeidad (WHO, 2005). Por ello, la Organización de las Naciones Unidas declaró como una de las metas erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres, a partir de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

La VCM ocurre en los diferentes sectores sociales, por ello es importante que la sociedad esté involucrada. Desde el punto de la RSE, las empresas pueden realizar acciones o establecer mecanismos que ayuden a las mujeres a afrontar este tipo de situación.

Las políticas y programas sobre VCM impulsadas tanto por organismos internacionales como nacionales fueron acompañadas por las empresas, a través de distintas acciones como ser campañas de concientización, incorporación de mujeres a la fuerza económica, así como centros de atención y cuidado, entre otros.

De acuerdo al Latinobarómetro (2012), Paraguay ocupa el segundo lugar en cuanto a la Violencia Intrafamiliar Contra la Mujer de América Latina: 41,0% de las mujeres sufre o ha sufrido algún tipo de violencia de parte de su pareja o ex pareja. Estudios comparativos llevados a cabo por el Centro Paraguayo de Estudios de la Población (CEPEP, 2012; CEPEP, 2008), demostraron que el nivel de violencia verbal contra la mujer según el nivel socioeconómico, no muestra diferencia significativa. Por otro lado, se evidenció que las mujeres que trabajan fuera de casa son en mayor medida víctimas de violencia a diferencia que aquellas que no trabajan. Las estadísticas del Servicio de Apoyo a la Mujer (SEDAMUR) reflejaron que el 30% aproximadamente de los casos de violencia son de índole económica (Amnistía Internacional, 2009).

La primera encuesta de violencia intrafamiliar basada en género fue en el 2013 liderada por el Ministerio de la Mujer. Los datos más relevantes mencionan que 1 de cada 5 personas sufrió violencia intrafamiliar, 63% de las personas que sufrieron violencia física no superaron los 9 años de escolaridad, 6 de cada 10 personas viven en pareja, 1 de cada 5 mujeres afirmó que estaba embarazada cuando sufrió violencia física, 1 de cada 4 mujeres afirmó que estaba embarazada cuando sufrió violencia psicológica (Ministerio de la Mujer, 2013).

La segunda Encuesta Nacional de Victimización y Seguridad Ciudadana (ENVSC) fue en el 2013, realizada por la llevada Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC) en el marco del Proyecto "Promoción del gobierno de seguridad ciudadana" ejecutado por el Ministerio del Interior. El estudio aportó a la sexta línea de acción del ámbito VI, del III Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PNIO 2008-2017).

Por otro lado, en el 2013 el organismo internacional Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) a través de su Programa ComVoMujer empezó estudios en cuatro países de Latinoamérica evidenciados como aquellos

con mayor índice de violencia contra las mujeres: Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú. El enfoque de la investigación comparativa fue desarrollado por Vara (2012) la cual buscó medir los costos empresariales de la VCM a partir de censos realizados dentro de las empresas seleccionadas. La metodología aplicada por Vara correspondió al método de costos indirectos de capital humano y de fricción basados en el enfoque contable (WHO, 2005).

Los resultados del informe comparativo (Vara, 2016) mencionaron que la VCM está presente en todas las empresas y sectores, entre 29 y 49 colaboradoras de cada 100 han sido agredidas por sus parejas o exparejas, durante el último año de su relación. A lo largo de su vida, entre 33 y 55 colaboradoras de cada 100 han sido agredidas por sus parejas o exparejas; mientras que entre 36 y 60 colaboradores de cada 100 han agredido a sus parejas o exparejas. Los daños físicos y emocionales causados por la violencia contra las mujeres producen incapacidad laboral crónica, muchas veces invisible para las empresas. Aproximadamente el 70 % de las pérdidas causadas por la VCM provienen del presentismo, condición crónica que refleja una disminución significativa del desempeño a pesar de que el personal está presente en el trabajo. La VCM aparece en los ambientes de trabajo, donde 8 y 15 colaboradoras por cada 100 han sido padecido agresión por sus parejas a pesar de que los mismos no son parte del mismo establecimiento; por ello entre 15 y el 36 de cada 100 colaboradoras/es han atestiguado situaciones de violencia en sus compañeros/as, generando un costo adicional para las empresas de entre 7 y 10 días anuales de trabajo. La VCM en relaciones de pareja causó pérdidas de 20,2 millones de días laborales por año en Paraguay, 47,2 millones de días en Bolivia y 148,3 millones de días en Perú. Ello equivale a entre 2,3 y 5,7 % del PIB (Producto Interno Bruto). Perú y Bolivia pierden aproximadamente 2,5 veces más días que Paraguay.

Las recomendaciones del mencionado estudio señalan principalmente que los programas de prevención y erradicación de la VCM deben ser incluidos como parte del programa de la RSE, debido a que la VCM no sólo genera costos para las empresas donde la población laboral es principalmente femenina (Vara, 2016).

Atendiendo a esta recomendación, este trabajo aborda a la conciliación laboral y familiar como una ayuda de índole económica a las mujeres que transitan o transitaron VCM. La conciliación laboral y familiar es un enfoque que atiende a la demanda actual de las mujeres que trabajan fuera de casa, atendiendo al doble rol (proveedora y cuidadora) que ejercen las mujeres en el siglo XXI, poniendo énfasis en aquellas que atraviesan VCM. El deterioro que sufren las trabajadoras por la tensión resultante de atender los "dos mundos", el laboral y el familiar, es un costo para las empresas debido al descenso del rendimiento de la trabajadora por el grado de ausentismo, la elevada rotación y el mal desempeño (OEA, 2011).

Atendiendo a la importancia de ambos temas y la vinculación socio-responsable de las empresas y entidades con los temas que afectan a las mujeres, las cooperativas en Paraguay podrían liderar acciones de conciliación laboral y familiar como mecanismo para erradicar la VCM. Las cooperativas son entidades comprometidas con la sociedad y con la equidad de género, lo cual se constata a partir de la creación de comités de género en el interior de las Cooperativas y el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas a nivel país.

MATERIALES Y MÉTODOS

El tipo de investigación es bibliográfico-documental y de campo, donde el nivel de investigación es exploratorio, descriptivo y explicativo, con un enfoque cualitativo. Por ello se utilizó como instrumento de recolección las entrevistas semi-estructuradas, debido a que a priori, se tuvo conocimiento sobre el poco trato de la temática abordada, lo cual permitió conocer la percepción de las personas entrevistadas, lo cual, desde el punto de vista de género, tiene su valor en sí mismo.

El universo de cooperativas de ahorro y crédito Tipo A que cuentan con comité de género es de 16 (dieciséis). En la capital del país, Asunción, son 9 (nueve), y en el Área Metropolitana de Asunción (Asunción y el Departamento Central Urbano) existen 12 (doce). Finalmente se abordó el estudio a 11 de ellas. Los comités de género no son una obligación para ninguna cooperativa, más bien es una recomendación por parte de la Alianza Internacional Cooperativa (ACI) del cual forman parte todas las entidades del sector (cooperativas, centrales, federaciones y confederaciones). La ACI tiene con siete principios cooperativos que rigen a las entidades, y cuentan con recomendaciones para cada una de ellas. La igualdad de género es uno de los principios, y las cooperativas de manera a llevar a cabo el cumplimiento del principio optan por realizar distintas estrategias al interior de ellas, como es la creación de comités de género.

Como criterios para realizar entrevistas semi estructuradas a entidades del Área Metropolitana de Asunción, se tomó como parámetro que sean parte del comité, independientemente del tiempo en que lleve trabajando en el comité.

RESULTADOS

Si bien es cierto que la pobreza es un escenario propicio para que sucedan los casos de VCM, numerosos estudios demuestran que la VCM va más allá del estatus social, y que dicho fenómeno no discrimina raza, religión, sexo o edad (Amnistía Internacional, 2009).

En Estados Unidos, de acuerdo al estudio realizado por McKean (2004) la VCM es una barrera para trabajar. Sin embargo, evidenció que las intervenciones empresariales son eficaces para ayudar a las mujeres a que sigan seguras y empleadas. Asimismo, la Fundación Allstate (2006) realizó una encuesta nacional sobre VCM donde abordaba los problemas financieros a los que se enfrentan las sobrevivientes de VCM en el cual se sostuvo que una de las dificultades es la de mantener y cuidar de los hijos e hijas.

En Brasil, Oliveira (2012) sostiene que existía una banalización sobre la VCM hasta el 2006 cuando se aprueba la Ley *María Da Penha*, la cual marco un hito en la lucha contra la VCM en el citado país, donde se reivindicó el papel del Estado en cuanto a los procedimientos judiciales y extrajudiciales en torno a la VCM. Uno de los antecedentes más significativos para la aprobación de esta ley fue el estudio de VCM realizado por el Instituto Avon (2011) donde se evidenció que las mujeres permanecen en una relación violenta por tres causas principales: el factor económico (27%), crianza de los hijos (20%) y miedo a morir (17%). La falta de condiciones económicas es directamente asociada a la preocupación con la crianza del niño. Aunque una parte significativa de las mujeres maltratadas tienen alguna fuente de ingresos, se teme incapaz de enfrentarse a cuidar a los niños sola. A menudo no sabe dónde ir con los niños y la forma de hacer frente a todos los costos.

A partir de lo expuesto y de las distintas investigaciones realizadas sobre costos empresariales procedentes de la VCM (Buvinic, Morrison & Shifter, 1999;

Hoel, Sparks & Cooper, 2001; O’leary, Lean, Reeves & Randel, 2003; Max, Rice, Finkelstein & Bardwell, 2004; Vara, 2013; Vara, 2016) las empresas alrededor del mundo realizaron buenas prácticas en pos de erradicar la VCM como indica la Tabla 1.

Tabla 1: Acciones realizadas por holdings internacionales para erradicar la VCM

| Organizaciones | Algunas acciones llevadas a cabo por las organizaciones |
|---|--|
| Alianza Corporativa para terminar con la violencia de pareja (CAEPV) | <ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones sobre la VCM • Campañas de difusión y divulgación de la problemática a través de medios de prensa tradicionales y digitales |
| Instituto Avon | <ul style="list-style-type: none"> • Fondo para la asistencia a mujeres que enfrentan VCM |
| NOW | <ul style="list-style-type: none"> • Servicios de consejería |
| Liz Claiborne Inc. | <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo financiero a las organizaciones comunitarias que se ocupan de los problemas de la violencia doméstica |

Fuente: Elaboración propia en base a Oliveira (2012), Instituto Avon (2011) y NOW (2011).

En América Latina, a partir de los estudios realizados sobre costos empresariales de la VCM por el Programa *Combatir la Violencia contra las Mujeres, ComVoMujer-GIZ* en Bolivia, Ecuador, Paraguay y Perú, se llevó a cabo un trabajo entre el sector público y el empresarial para abordar la problemática. Esto consistió en la puesta en práctica del programa conocido como *Sello Empresa Segura: Libre de violencia y discriminación contra la mujer* cuyas acciones de las empresas se enmarcaron en lo que indica la Tabla 2.

Tabla 2: Acciones del Programa Sello Empresa Segura: Libre de violencia y discriminación contra la mujer en Bolivia, Ecuador y Perú.

| Bolivia | Ecuador | Perú |
|---|---|--|
| Talleres de capacitación para colaboradores/as y directivos/as en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. | Programa de capacitación en la prevención de la violencia hacia las mujeres para colaboradores y colaboradoras. | Talleres de capacitación para sus colaboradores/as. |
| Asignación de una línea telefónica gratuita para la atención estatal de casos de violencia contra las mujeres. | Capacitación especializada al personal médico y de recursos humanos para la derivación a los servicios estatales. | Incorporación de la prevención de la violencia contra las mujeres en sus procedimientos organizacionales. |
| Creación de la campaña "Contra toda forma de violencia" en redes sociales y ferias empresariales, como parte de su programa integral de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). | Mapeo de actores externos a la zona de operaciones para el establecimiento de rutas de apoyo. | Selección de agentes internos de prevención. |
| Creación de una línea publicitaria específicamente dirigida a | Creación de la campaña "Mujer FlorEce sin violencia", vinculando su producto (rosa blanca) con el mensaje preventivo. | Vinculación de su producto farmacéutico "Anaflex mujer" a la campaña "Por mujeres saludables y libres de violencia". |
| | Creación y difusión de un spot publicitario de esta la campaña para el mercado nacional e internacional. | Difusión de la campaña en los medios de comunicación a nivel nacional y con énfasis en las redes sociales; así como en ferias y conferencias de RSE. |
| | | Creación y difusión de 16 cortos dirigidos a público |

| | | |
|--|--|--|
| <p>adolescentes y jóvenes, con mensajes alusivos a la campaña.</p> | | <p>adolescente en la etapa de enamoramiento.</p> <p>Creación de dos spots publicitarios televisivos, alusivos a su producto Anaflex Mujer y la prevención de la violencia contra las mujeres.</p> <p>Organización de actividades de sensibilización como la "Caminata por familias libres de violencia".</p> |
|--|--|--|

Fuente: Extraído de GIZ (2014) a partir de los datos de las empresas Telefónica VIVA, Fincas florícolas de Expoflores y Laboratorios Bagó.

El *Sello Empresa Segura* busca reconocer a las empresas que realizan esfuerzos para promover la prevención de la violencia y la igualdad de oportunidades para las mujeres, a través de acciones al interior de la empresa, en la comunidad donde interactúan y/o en el ámbito nacional. Está dirigido todo tipo de entidades y empresas, sean públicas, privadas, nacionales o extranjeras. Esta estrategia busca establecer alianzas estratégicas en los diferentes sectores atendiendo a que la erradicación de la VCM es un desafío en todo el territorio.

En Paraguay, a partir de la resolución N°241/15 del Ministerio de la Mujer se institucionalizó el reconocimiento del "Sello Empresa Segura libre de Violencia y Discriminación contra las Mujeres". En la Tabla 3, se puede ver las empresas que participan de la iniciativa.

Tabla 3: Empresas con Sello Empresa Segura en Paraguay

| Empresas | Acciones llevadas a cabo |
|---|---|
| <p>ASEGURADORA TAJY BANCO ITAÚ S.A. BBVA S.A. CAFEPAR. CITIBANK N.A. EL MEJOR FARMACENTER FINANCIERA EL COMERCIO SAECA FUNDACIÓN PARAGUAYA FUJIKURA IRIS JOBS ITAIPU BINACIONAL LAS TACUARAS MANUFACTURA DE PILAR PROMED UNIVERSIDAD SAN CARLOS VISION BANCO SAECA</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Talleres de capacitación a facilitadores/as (personal administrativo y supervisores/as), para que realicen réplicas al interior de la empresa. • Creación de una red de apoyo para la prevención y orientación de colegas, integrada por colaboradores/as capacitados/as. • Diagnóstico sobre actitudes y necesidades del personal con relación a la violencia hacia las mujeres, a través de encuestas internas. • Guías de capacitación adaptadas a la línea de actividad de la empresa. • Desarrollo de la campaña institucional: "Vida limpia de violencia contra las mujeres". |

Fuente: Elaboración en base a Ministerio de la Mujer (2018) y GIZ (2017).

DISCUSIÓN

El rol de las cooperativas y su alcance a través de la responsabilidad social

Una de las empresas que participa de este programa es la *Aseguradora Tajy S.A.* de propiedad cooperativa, cuyos accionistas son 36 cooperativas tanto de ahorro y crédito como de producción (Aseguradora Tajy, 2018). Tajy, a partir de su membresía en la red de Pacto Global, forma parte de varios comités de manera a velar con el compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, de manera a colaborar con la efectividad de los principios universales sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

A continuación, se detallan las acciones realizadas por Tajy atendiendo a su compromiso como con el *Sello Empresa Segura* en el periodo 2017-2018. El marco de acción de la protección a los derechos humanos, la empresa realice un acompañamiento jurídico con las colaboradoras que necesitaron ayuda por situación de VCM. El acompañamiento lo realizó un profesional abogado, el cual consistió en: Acompañamiento a las instituciones competentes, dependiendo de donde se realice la denuncia (Ministerio Público, Policía Nacional o Juzgado de Paz), el acompañamiento es hasta que finalice el proceso, atendiendo a los casos donde se requieren medidas de protección urgente. Si bien Tajy es una sociedad anónima, en caso de replicarse las acciones en cooperativas accionistas y empresas afines como BANCOP, el nivel de alcance e impacto de sus acciones será de gran magnitud.

De acuerdo al Censo Cooperativo realizado en el 2012, el número de cooperativas activas fue de 450, siendo el 12% (55 cooperativas) de tipo A, el 18% (79 cooperativas) de tipo B y el 70% (316 cooperativas) de tipo C (CONPACCOOP, 2012).

Si bien las cooperativas son distintas por naturaleza, tienen otras diferencias que finalmente repercuten en el enfoque que pueda darse a la equidad e igualdad de género. Las cooperativas de Ahorro y Crédito (CAC) se concentran el 36% en Asunción y 31% en el Departamento Central. El 73% de los cooperativistas son de Ahorro y Crédito, y del universo de los cooperativistas, el 95% es al menos socio de una CAC.

Del total de CAC, el 70% son del tipo C, el 18% son del tipo B y el 12% son del tipo A y muestran equilibrio entre cantidad de socios y socias (50/50). En cuanto a la estructura gerencial, en el Consejo Administrativo se concentra el mayor porcentaje de dirigentes hombres (28%) y en los otros comités auxiliares (principalmente el de género) se concentra el mayor porcentaje de dirigentes mujeres (29%).

Siguiendo con los datos del censo cooperativo, la población cooperativa (socios y socias) con respecto a la población total del país represento el 21% de la población nacional. Si tenemos en cuenta a la Población Económicamente Activa del 2012, la población cooperativa representa el 46% de la PEA nacional. En cuanto a los empleos directos generados por el sector se tiene un total de 113.044 empleos generados, siendo 709.392 personas beneficiadas en acciones sociales y 537.904 personas beneficiadas en el área de salud. La población cooperativa por sexo en el 2012 registro que el 51% eran de sexo masculino y el 49% femenino. Si tenemos en cuenta la zona geográfica, el 30% están ubicadas en Asunción (CONPACCOOP, 2012).

De acuerdo a los datos de las CAC, el empleo indirecto (actividades económicas relacionadas con las actividades de las cooperativas y que generan fuentes de empleo a partir de la existencia de la misma) tiene una mayor participación promedio porcentual (87%), mientras que el empleo directo (actividad principal de las cooperativas) representa en promedio porcentual el 13% (CONPACCOOP, 2014).

En este sentido, 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. 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, atendiendo a lo dispuesto por el Comité Regional de Equidad de Género (CREG) sobre generar el impulso al modelo cooperativo entre mujeres, con el objetivo de promover la igualdad y equidad de género en la acción organizada y empresarial de las cooperativas a partir de la armonización entre responsabilidades familiares y laborales del personal, incluyendo las situaciones relacionadas con la violencia intrafamiliar, cuidado de personas adultas mayores, enfermas, con discapacidad y menores.

En el Balance y Memoria de la Confederación Paraguaya de Cooperativas (CONPACCOOP, 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, siendo la fecha de constitución de los comités muy variadas, entre 1972 y 1991.

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 2, la dirigencia es mayoritariamente de hombres.

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

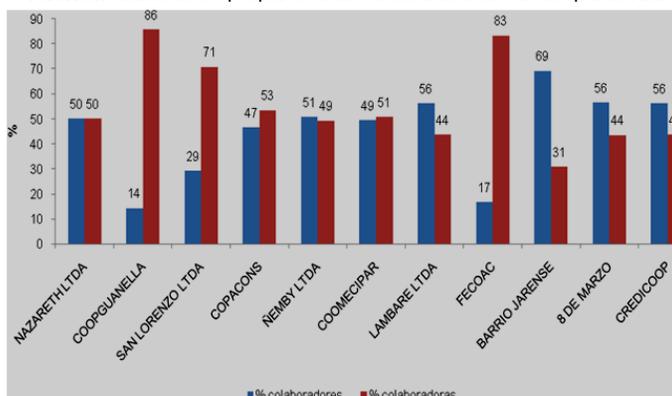


Figura 1: Colaboradores y colaboradoras de las entidades entrevistadas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. En porcentaje. Año 2017.

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

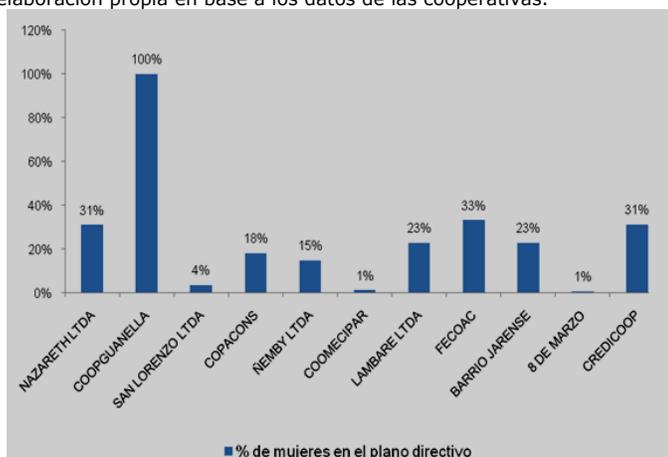


Figura 2: Porcentaje de mujeres en el plano directivo en las entidades entrevistadas del Área Metropolitana de Asunción, Paraguay. Año 2017.

La conciliación laboral y familiar como estrategia para el logro el empoderamiento de las mujeres con VCM

La conciliación laboral y familiar como una medida de erradicación de VCM es un abordaje que descansa en lo que serían los posibles inconvenientes generados por la problemática del cuidado de los hijos e hijas en una situación vulnerable y extrema.

En la actualidad la conciliación laboral y familiar es entendida como una buena práctica, atendiendo al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a corresponsabilidad tanto al interior de las familias, como

así también la obligación de los demás estamentos fuera de la familia, es decir, el Estado, Sociedad y Organizaciones de la Sociedad Civil².

Las medidas de conciliación laboral y familiar son parte de una visión holística del ser humano, donde además de brindarle una remuneración adecuada por la labor realizada, se busca que los colaboradores/as estén bien en el lugar donde trabajan. El involucramiento de las empresas en los asuntos anteriormente considerados como *privados*, es una de las maneras de trabajar la RSE (Ayuntamiento de Madrid, 2007). Algunas empresas que son parte de la REDCONCILIA en España son expuestas en la Tabla 4.

Tabla 4: Empresas y acciones en España realizadas a partir de la puesta en práctica de la REDCONCILIA en Madrid.

| Empresas en la REDCONCILIA | Áreas llevadas a cabo por la red |
|---|---|
| AVON COSMETIC S.A. | Información y sensibilización |
| AYSE, ASESORÍA Y SERVICIOS EMPRESARIALES S.A. | Ampliación y mejora de permisos legales |
| BBVA S.A. | Flexibilidad del tiempo de trabajo |
| BARDAYS BANK ESPAÑA S.A. | Beneficios sociales y extrasalariales |
| ENRED CONSULTORES S.L. | Ayudas para el cuidado de personas dependientes |
| GRUPO DE EMPRESAS ADAMS | |
| GRUPO NORTE S.L. | |
| MECK, SHARP Y DOHME DE ESPAÑA S.A. | |
| OTTO WALTER ESPAÑA S.A. | |
| SANITAS S.A. DE SEGUROS | |

Fuente: Elaboración propia en base a REDCONCILIA Madrid (2007).

La empresa Telefónica España tiene trayectoria en incluir políticas de igualdad y conciliatorias dentro de la política de la empresa, siendo referente en las empresas españolas sobre sus acciones llevadas al interior de la misma. Telefónica pone en práctica 100 medidas de conciliación laboral y familiar que se encuentran agrupadas en ocho bloques en función de la naturaleza de cada una de ellas: Calidad y estabilidad en el empleo, Jornada, flexibilidad y vacaciones, Permisos y medidas de apoyo a la familia, Formación, Beneficios sociales, Previsión social y salud laboral, Plan de Impulso a la Diversidad y Otras medidas. Dentro del bloque de medidas de *Permisos y medidas de apoyo a la familia*, se encuentra una específica para casos de VCM, que se refiere a reducción de jornada laboral, la cual se aplica también en colaboradores/as que son víctimas de terrorismo (Telefónica, 2018). En el caso de esta empresa en particular, al proveer de todas las medidas conciliatorias respecto al cuidado de dependientes como un apoyo económico a los colaboradores/as, sólo se hace mención de la reducción de jornada de la misma. Cabe destacar que, en el caso paraguayoy, al no estar disponible las medidas conciliatorias en las empresas y entidades, se puede inferir que una reducción de jornada sería una medida inicial, pero que no podría lograr su efecto de apoyo económico si no se tienen en cuenta las demás medidas de conciliación laboral y familiar.

De acuerdo a las entrevistas realizadas en las entidades cooperativas seleccionadas, la Tabla 6 muestra el grado de información de los entrevistados/as sobre las acciones tomadas por el comité sobre el concepto de conciliación laboral y VCM.

El 91% de los entrevistados conoce las medidas tomadas por el comité y tiene conocimiento sobre que implica la conciliación familiar y programas de

²Diamante del cuidado

VCM. Los cursos y módulos que organizan los comités de género son: 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. Los módulos que abarcan temas de género desarrollados están dentro de la temática del embarazo adolescente, sexualidad, drogadicción, VCM y empoderamiento político de las mujeres.

La Tabla 5 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 si 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.

Tabla 5: 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 | HAZARETH LTDA | COOPGUANELLA | SAN LORENZO LTDA | COPACONS | NEMBY LTDA | COOMECPAR | LAMBARE LTDA | FECOAC | BARRIO JARENSE | 8 DE MARZO | CREDECIOOP |
|---|------------------|--------------|---------------------|----------|---------------|-----------|-----------------|--------|-------------------|---------------|------------|
| GUARDERÍA EN EL TRABAJO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO | NO |
| AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL CUIDADO DE DEPENDIENTES (INFANTES, ENFERMOS, ANCIANOS) | SI | NO | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | NO | NO |
| TRABAJAR DESDE LA CASA POR LICENCIA EXTENDIDA (TELETRABAJO) DE MATERNIDAD O PATERNIDAD | SI | NO | SI | SI | SI | NO | NO | SI | SI | NO | NO |
| DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE HORAS DE TRABAJO (POR BUSCAR 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.

CONCLUSIONES

Las principales organizaciones del mundo promueven la equidad e igualdad de género, cuya evidencia se ve en las distintas medidas tomadas por la sociedad en el compromiso con cuestiones como la VCM y la conciliación laboral y familiar.

Paraguay es uno de los países donde, según estadísticas nacionales e internacionales, se ejerce en mayor medida la VCM. EL Gobierno Nacional acompaña esta problemática a través de campañas y sobre todo, con el apoyo de los diferentes tipos de entidades de la economía nacional.

Este trabajo plantea una medida de empoderamiento económico de las mujeres, focalizando aquellas que transitan o transitaron VCM. A partir de la encuesta realizada se observó que las medidas de conciliación laboral y familiar son practicadas de manera mínima en el interior de las cooperativas de ahorro y crédito de Asunción, lo cual aparece como una oportunidad para el sector de manera a visibilizar el trabajo que vienen realizando desde la creación del Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas.

Los comités de género existente al interior de las cooperativas 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 colaboradoras y colaboradoras.

Siendo el sector de ahorro y crédito los pioneros en tratar los temas de género, en ese mismo sentido, podrían ser ejemplo en la adopción de medidas de apoyo a mujeres que atraviesan VCM a partir de medidas de conciliación laboral y familiar.

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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACI-Américas. (2015). Declaración de Identidad Cooperativa. ACI-Américas: San José. Disponible en: <https://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- Amnistía Internacional. (2009). Boletín Informativo de la sección paraguaya. N° 35. Amnistía Internacional: Asunción. Disponible en: <http://www.amnesty.org.py/BOLETINES/BoletinN35AIParaguayNovDic09.pdf>
- Arcas Lario, N. & Briones Peñalver, A.J. (2009). Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones de la Economía Social. Valoración de la misma en las empresas de la Región de Murcia. CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa: Valencia. (65): 143-161. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17412326007>
- Aseguradora Tajy. (2018). Memoria 2018. Aseguradora Tajy: Asunción. Disponible en: <http://www.tajy.com.py/nosotros/>
- Ayuntamiento Madrid. (2007). Guía de buenas prácticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las empresas. Ayuntamiento Madrid: Madrid. Disponible en: https://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Guia_Conciliacion_Buenas_Practicas.pdf
- Barroso Tanoira, F. (2007). Responsabilidad social empresarial: concepto y sugerencias para su aplicación en empresas constructoras. Universidad Autónoma de Yucatán: Mérida. 11(3):65-72. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46711307>
- Buvinic M., Morrison A., & Michael S. (1999). Violence in Latin America and the Caribbean: A Framework for Action. Inter-American Development Bank: Washington. Disponible en: <https://publications.iadb.org/en/publication/11635/violence-latin-america-and-caribbean-framework-action>

- Centro Paraguayo de Estudios de Población (CEPEP). (2008). Encuesta nacional de demografía y salud sexual y reproductiva ENDSSR 2008. CEPEP: Asunción. Disponible en: http://www.cepep.org.py/archivos/ENDSSR%202008_1.pdf
- Centro Paraguayo de Estudios de Población (CEPEP). (2012). Nuevos aportes al estudio de la violencia contra las mujeres en Paraguay. CEPEP: Asunción. Disponible en: http://www.cepep.org.py/archivos/NUEVOS_APORTES_ESTUDIO_VIOLENCIA_CONT_RA_LA_MUJER.pdf
- Confederación Paraguaya de Cooperativas (CONPACOOOP). (2012). Censo Nacional Cooperativo. Situación del Cooperativismo Paraguayo. Asunción: CONPACOOOP. Disponible en: http://conpacoop.coop.py/web/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/Censo_Nacional_Cooperativo_2012_31.pdf
- Confederación Paraguaya de Cooperativistas Limitada. (CONPACOOOP). (2014). Principales Indicadores del Estudio de Competitividad de las Cooperativas de Ahorro y Crédito (CAC) Tipo A - Periodo 2007-2012. Confederación Paraguaya de Cooperativistas Limitada. Disponible en: http://conpacoop.coop.py/web/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017-07-03_12.pdf
- Fundación Allstate. (2006). First Annual Allstate Foundation National Poll on Domestic Violence. Fundación Allstate: Washington. Disponible en: <http://www.ncdsv.org/images/1stAnnualAllstateNationalPollDVEExecSum.pdf>
- GIZ. (2017). Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay. GIZ: Asunción. Disponible en: <http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productos/catalogos2018/18-22%20RE%20costos%20pais%20Paraguay%20VF.pdf>
- GIZ. (2014). Ejemplos del trabajo conjunto desarrollado con nuestras contrapartes del sector empresarial. GIZ: Lima. Disponible en: <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/ejemplos-de-trabajos-de-empresas-en-latinoamerica/>
- Hoel, H., Sparks, K. & Cooper C. (2001). The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working Environment. University of Manchester: Manchester. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_108532.pdf
- Instituto Avon. (2011). Percepções sobre a violência doméstica contra a mulher no Brasil. Instituto Avon: Brasília. Disponible en: <http://www.spm.gov.br/lei-maria-da-penha/lei-maria-da-penha/pesquisa-avon-2011.pdf>
- Latinobarómetro C. (2012). Informe Latinobarómetro. BID: Washington. Disponible en: <http://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Max W., Rice D.P., Finkelstein, E., Bardwell, R.A. & Leadbetter, S. (2004). The economic toll of intimate partner violence against women in the United States. *Violence and Victims*: Washington. 19 (3): 259-72. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15631280>
- Ministerio de la Mujer. (2013). Primera encuesta nacional sobre violencia intrafamiliar basada en género. Ministerio de la Mujer: Asunción. Disponible en: http://www.mujer.gov.py/application/files/2614/4404/4074/Encuesta_Violencia_Int_rafamiliar_basada_en_Genero.pdf
- Ministerio de la Mujer. (2018). Gestión del gobierno 2013-2018 para el avance de las mujeres. Ministerio de la Mujer: Asunción. Disponible en: <http://www.mujer.gov.py/index.php/publicaciones>
- Mckean, L. (2004). Addressing domestic violence as a barrier to work. Center for Impact Research: Illinois. Disponible en: http://www.ncdsv.org/images/CIR_AddressDVasABarrierToWork_10-2004.pdf
- NOW. (2011). The Impact of Violence in the Lives of Working Women Creating Solutions — Creating Change. NOW: New York.
- Oliveira, E. (2012). Violencia doméstica y familiar contra la mujer. *Revista do Laboratorio de estudos da violencia*. UNESP: Marília. Edição 9. Disponible en: <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/levs/article/view/2283/1880>

- O'leary, K., Lean, E., Reeves, C. & Randel, J. (2003). *Coming Into the Light: Intimate Partner Violence and Its Effects at Work*. Academy of Management Executive. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/276055561_Coming_Into_the_Light_Intimate_Partner_Violence_and_Its_Effects_at_Work
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2011a). *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. OEA: Washington. Disponible en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP%5BFinal-Web%5D.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. ONU Mujeres: Washington. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres). (2016). *Violencia contra las mujeres en Paraguay: Avances y Desafíos*. ONU Mujeres: Asunción. Disponible en: <http://www.cde.org.py/wp-content/uploads/2017/08/2016-ONU-Mujeres-Estudio-violencia-Paraguay.pdf>
- Telefónica España. (2018). *+ de 100 medidas que impulsan la igualdad, conciliación y diversidad*. Telefónica: Madrid. Disponible en: https://www.telefonica.com/documents/364672/472909/100_medidas_conciliacion_telefonica.pdf/2fcfa22b-22d5-f7cd-595c-5b41ed6022a1
- Vara Horna, A. A. (2012). *Impacto de la violencia de pareja en la descapitalización y el costo-oportunidad de las mujeres microempresarias de Ecuador*. Universidad San Martín de Porres: Lima. Disponible en: http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/GIZ_Ecuador_VCM_microempresarias_final.pdf
- Vara Horna, A. A. (2013). *Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas*. Universidad San Martín de Porres: Lima. Disponible en: http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productoscatalogos2016/29_ComVoMujer_estudiodecostosregional_2016.pdf
- Vara Horna, A.A. (2016). *Impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral. Una comparación internacional entre Bolivia, Paraguay y Perú*. GIZ: Lima. Disponible en: http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productoscatalogos2016/29_ComVoMujer_estudiodecostosregional_2016.pdf
- World Health Organization. (WHO). (2005). *Department of Gender, Women and Health Family and Community Health. Addressing violence against women and achieving the Millennium Development Goals*. WHO: Geneva. Disponible en: <https://www.who.int/gender/documents/MDGs&VAWSep05.pdf>