

Movimiento Cooperativo por Uruguay Sostenible

Identificando buenas prácticas de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las cooperativas

Ejes transversales de Género y Generaciones
Proyecto Movimiento Cooperativo por un Uruguay Sostenible (MCXUS)

Lic. María Laura Coria – FCPU

Ing. Agr. Andrea Politi – CCU

Contenido

1. Introducción	3
2. Metodología	4
3. Marco teórico	5
a. Los ODS en la Agenda 2030	5
b. Conceptos claves.....	7
c. Los ODS, Género y Generaciones en Uruguay.....	11
d. El trabajo con género en el cooperativismo	20
e. El trabajo con juventud en el cooperativismo	22
4. DESCRIPCIÓN DE CASOS	26
a. Cooperativa de Consumo Salud Pública- MASCOOP.....	26
b. Cooperativa Social- CEMPAN	32
c. Cooperativa Unidad Cooperaria N° 1 Cololó	36
5. Reflexiones finales	40
6. Bibliografía consultada	45

1. Introducción

El proyecto MCXUS (Movimiento Cooperativo por un Uruguay Sostenible), fue llevado adelante por la Confederación Uruguaya de Entidades Cooperativas (CUDECOOP) y 5 socias (Cooperativas Agrarias Federadas (CAF), Centro Cooperativo Uruguayo (CCU), Comisión Nacional de Fomento Rural (CNFR), Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay (FCPU) y Federación Uruguaya de Cooperativas de Consumo (FUCC); representantes de diferentes clases cooperativas. El objetivo general que se planteó fue *“Contribuir a reactivar el empleo y generación de ingresos tras la pandemia del COVID-19 y mejorar la participación cooperativa en las estrategias de desarrollo económico sustentable, centradas en el consumo y la producción sostenibles, que contribuyan a enfrentar el cambio climático y conservar el medio ambiente, aportando directamente a los ODS 8, 12, 10 y 13 de la Agenda 2030”*.

Como objetivo específico definió *“Potenciar el rol del sistema cooperativo uruguayo en la defensa y recuperación del empleo y de los ingresos tras la crisis del COVID-19, y como aliado clave en las políticas públicas para el desarrollo sostenible, a partir de experiencias cooperativas de producción, distribución y consumo orientados a la intercooperación (cooperación entre cooperativas) y los principios de la Economía Verde”*.

En este sentido, además de abordar como temática central la Economía Verde durante tres años en el territorio nacional (2021-2024), también se abordaron de manera transversal dos ejes: **Género y Generaciones**, fundamentales a la hora de pensar el desarrollo sostenible.

El presente estudio es la síntesis de ese proceso en el marco del proyecto intercooperativo. En los dos primeros años, desde ambos ejes transversales se apoyó en el fortalecimiento de cada clase participante, reconociendo su experiencia previa de trabajo en ellos, y buscando aportar en las necesidades identificadas. Finalmente, en el tercer año, se entendió pertinente generar un estudio que permita visibilizar y poner en relieve algunos casos de organizaciones que, como decisión política, realizan acciones cotidianas que promueven la equidad de género, así como la inclusión de jóvenes en sus cooperativas.

En este sentido es que el equipo técnico, conformado por CCU y FCPU, se planteó para el tercer año de proyecto el objetivo general:

Abordar de manera integral los ejes de género y generaciones durante el año 3 del proyecto.

Por su parte los objetivos específicos planteados fueron:

Generar un documento de investigación que visibilice los aportes que realizan las cooperativas uruguayas en los ejes transversales de género y generaciones, en el marco de la economía verde y el cooperativismo.

Apoyar desde los enfoques de género y generaciones en actividades claves del movimiento cooperativo que se realizarán en el año 2024.

2. Metodología

Para la realización del presente documento de investigación, se definió un plan de trabajo basado en diversas metodologías con técnicas cualitativas y cuantitativas:

- Revisión bibliográfica
- Definición de indicadores a medir en el trabajo de campo
- Relevamiento con muestra de cooperativas
- Sistematización y difusión de resultados.

Para la definición de los casos de estudio sobre buenas prácticas cooperativas, se seleccionó, en acuerdo con las personas referentes de cada socia del proyecto, una organización vinculada por clase. Los casos buscaron contemplar al mismo tiempo acciones que aborden la inclusión de la temática de género, así como de generaciones.

El trabajo de campo consistió en la elaboración de un formulario digital enviado a cada organización seleccionada, para ser completado por un referente. Con dicha información disponible se realizó una entrevista en profundidad con una pauta preestablecida, orientativa.

De esta manera se contó con información preliminar para las entrevistas, las cuales permitieron profundizar sobre ambos ejes.

Los casos seleccionados fueron:

- La cooperativa de consumo Mascoop, ubicada en Montevideo.
- La cooperativa social CEMPAN, ubicada en el departamento de Canelones.
- La cooperativa agraria Unidad Cooperaria N°1 Cololó, ubicada en el departamento de Soriano.

Participaron en cada intercambio integrantes de las comisiones directivas, comisiones de género, CEFIC, personas funcionarias referentes en las áreas, entre otras.

3. Marco teórico

a. Los ODS en la Agenda 2030

Según el Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial, a siete años del plazo fijado para el cumplimiento de los Objetivos, es mucho lo que está en juego. A partir de los datos y estimaciones disponibles más recientes, el informe presenta un panorama desalentador de los ODS.

De las aproximadamente 140 metas que se establecieron para cumplir con los objetivos, la mitad están lejos o muy lejos de seguir la trayectoria deseada. A su vez, más del 30% de estas metas no han experimentado ningún avance o en otros casos han experimentado una involución con respecto a la situación de 2015.

Según el informe, los efectos de la pandemia de COVID-19 paralizaron tres decenios de progresos constantes en la reducción de la pobreza extrema, y el número de personas que la padecen aumentó por primera vez en una generación.

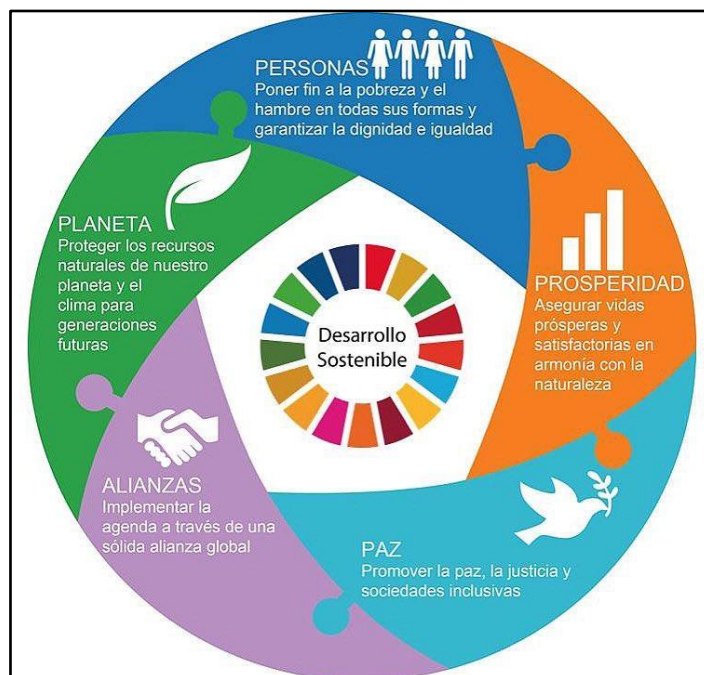
Si persisten las tendencias actuales, en 2030 la alarmante cifra de 575 millones de personas seguirá atrapada en la pobreza extrema y se calcula que 84 millones de niños, niñas y jóvenes seguirán sin escolarizar. Según datos recogidos en 2022 en 119 países, el 56% de los países carecían de leyes que prohíban la discriminación directa e indirecta de las mujeres. El calentamiento global ya ha alcanzado 1,1 °C por encima de los niveles preindustriales y es probable que alcance o supere el crítico punto de inflexión de 1,5 °C en 2035.

El informe también advierte que, si bien el estancamiento en los avances es generalizado, son los más pobres y vulnerables del mundo quienes están sufriendo los peores efectos de estos desafíos mundiales sin precedentes.

Desde la Alianza Cooperativa Internacional se han identificado los objetivos más pertinentes para las cooperativas entre los 17 ODS. Estos se han agrupado dentro de tres áreas de acción principales: erradicar la pobreza, mejorar el acceso a bienes y servicios básicos y proteger el medio ambiente.

El movimiento cooperativo dentro de sus principios y valores desarrolla obligaciones para la inclusión de estos temas, y es en el presente estudio que se intenta poner en relieve la contribución de las cooperativas al crecimiento de la Agenda 2030.

Figura N° 1: Rueda del Desarrollo Sostenible



Fuente: PNUD en América Latina y el Caribe

b. Conceptos claves

Género

Los estudios de género se originan en la segunda mitad del siglo XX, mayoritariamente ligados a “movimientos feministas” que irrumpen en el hemisferio norte, es desde allí que se instaura esta categoría conceptual como eje de debates políticos y de las ciencias sociales.

Cotidianamente, a los sexos también se les nombra “el género masculino o el género femenino”, muchas personas al hablar de género lo utilizan básicamente como sinónimo de sexo: y generalmente la variable de género, el factor género, son nada menos que las mujeres. Esta sustitución de mujeres por género tiene una justificación de peso, por la confusión que se da al hablar, en castellano, de las mujeres como “el género femenino”. Por eso es fácil caer en el error de pensar que hablar de género o de perspectiva de género es referirse a las mujeres o a la perspectiva del sexo femenino. Este uso erróneo, que es el más común, ha reducido el género a “un concepto asociado con el estudio de las cosas relativas a las mujeres.”

Tomando los postulados de Marta Lamas (2012) es importante señalar “que el género afecta a disidencias, trans, hombres y mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas -tanto estructurales como ideológicas- que comprenden relaciones entre los sexos, aquellos que son definidos de modo binario y “natural”.

Lo importante del concepto de género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos. La información sobre las identidades femeninas es necesariamente información sobre los hombres y las masculinidades. No se trata de cuestiones que se puedan separar. Son cuestiones distintas.

El sexo se refiere a lo biológico, el género a lo construido socialmente, a lo simbólico.

De esa forma se evitan las confusiones entre el género como clasificación tradicional y el género como construcción simbólica de la diferencia sexual.

¿De qué hablamos cuando decimos perspectiva de género?

Muchas veces, los roles de género se vuelven estereotipos, se naturalizan, reproduciendo desigualdades sociales. La perspectiva de género, implica un posicionamiento que contemple y trabaje sobre la transformación de esas desigualdades. En ese sentido, para la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo, los gobiernos deben idear y diseñar políticas que tomen

en cuenta los condicionantes culturales, económicos y sociopolíticos que favorecen la discriminación de y entre los géneros.

Ello, partiendo de reconocer que estos condicionantes no son causados por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazados en el género. O sea, por el aprendizaje social.

Las cooperativas aquí tienen un gran desafío porque no escapan a estas estructuras patriarcales y capitalistas. La realidad es que las desigualdades por motivos de orientación sexual, género, identidad, atraviesan al movimiento cooperativo en el día a día, aun cuando éste promueve valores, principios y una economía de base social, solidaria, igualitaria y equitativa.

Se necesitan medidas proactivas, positivas, que detecten y transformen los persistentes, sutiles y ocultos factores que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres. Por eso es indispensable la perspectiva de género en todas las esferas del movimiento cooperativo.

Juventud, juventudes y generaciones

Juventud es una noción que demarca una etapa de la vida, al igual que vejez, infancia, adolescencia, adultez.

Según Filardo, V. (2024), la edad es un buen criterio para definir la etapa de la juventud por al menos dos razones. Todo individuo puede ser clasificado (siempre se tiene una edad cronológica) con facilidad y sin ambigüedad, en primer término. En segundo lugar, existe un conjunto de normas sociales que se corresponden (incluso jurídicamente) con la edad de los individuos, lo que le da sentido a tal calificación y recíprocamente. Esto significa que las sociedades convienen en otorgar roles, funciones y sentidos a determinadas edades (o tiempo de vida de los individuos) e incluso los consagran como derechos u obligaciones.

La juventud es una etapa de la vida a la que corresponden determinados mandatos sociales, actividades, prácticas, derechos y obligaciones que difieren de los que se tienen en otras edades, básicamente a partir de representaciones o construcciones de lo que corresponde a cada etapa de la vida. Involucran representaciones sociales de lo que esa etapa de la vida supone y significa. Son un producto social, no una esencia. Devienen de un proceso permanente de construcción. Están, además, situadas en tiempo y espacio. Existen variaciones culturales e históricas de lo que se asigna a las diferentes etapas de la vida, incluso variando su duración (así como varía a lo largo de la historia la esperanza de vida de los seres humanos).

Según el criterio de las Naciones Unidas, se considera joven a las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años. En el caso de Uruguay, el rango se extiende de 14 a 29 años. En el caso del cooperativismo la edad acordada de los “jóvenes” llega a los 35 años. En particular al hablar de los jóvenes en Uruguay debemos contemplar ese límite superior aún un poco más flexible asociado a los procesos culturales de transiciones de la educación al trabajo, y al desarrollo de empresas cooperativas por parte de jóvenes.

Según Filardo, V. (2018) en los últimos años, se han implementado los términos plurales para masculinidades, vejezes y juventudes. Para el caso de “Juventudes”, en el campo académico se busca reconocer con esta pluralidad la diversidad de nociones y las diferencias entre ellas. Marca la necesidad de dejar en claro y dar cuenta de las múltiples formas de entender y vivir el ser joven.

Tabla N° 1: términos que se utilizan en los estudios de juventud(es) y de jóvenes

Dispositivo rígido (I)	Constructo socio-cultural (II)	Categorías (III)	Sujetos (IV)	Lo propio del constructo (adjetivo) (V)	Los plurales (para dar cuenta de las múltiples significaciones o formas de ser) (VI)
EDAD (cronológica)	Clases de edad	Infancia	Niños	Infantil	Infancias
		Adolescencia	Adolescentes	Adolescente	Adolescencias
		Juventud	Jóvenes	Juvenil	Juventudes
		Adulthood	Adultos	Adulto	Adulteces
		Vejez	Viejos	Senil	Vejezes
SEXO	Género	Femenino	Mujeres	Femineidad	Femineidades
		Masculino	Varones	Masculinidad	Masculinidades

Fuente: Verónica Filardo. 2018

En el artículo, Filardo sugiere algunas reflexiones sobre la anterior tabla:

1. La intercambiabilidad de los términos de cada columna, no es obvia. Hablar de viejos, no es hablar de vejezes. Hablar de varones no es hablar de masculinidades. Por tanto, debe justificarse cuándo, cómo y por qué al hablar de jóvenes, se nomina juventudes.
2. Solo mediando un proceso identitario existe correspondencia entre jóvenes - juventudes.

3. En una suerte de nominalismo absoluto se habla “la juventud hace, la juventud dice, la juventud actúa”. Lo mismo para los plurales (las juventudes). Sin embargo, ni la vejez, ni la infancia, ni la adultez, hacen o dicen, no participan en política. Quienes participan en política son las personas, individualmente o en organizaciones.
4. La(s) juventud(es) no son sujeto de derechos.

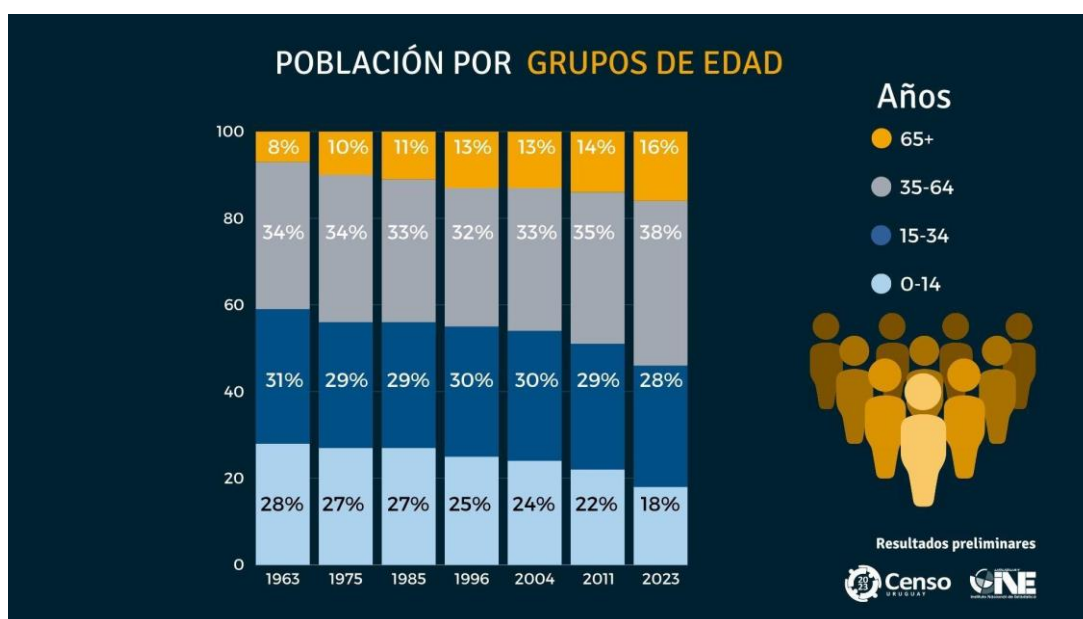
Por otro lado, la misma autora (Filardo, V.,2024), aclara que *generaciones* es un término polisémico y utilizado en distintas disciplinas de forma muy diferente (Leccardi y Feixa, 2011; Galland, 2009). La demografía lo utiliza como sinónimo de “cohorte de nacimiento”, mientras que en antropología generalmente hace referencia al rol en la familia (abuelos, padres, hijos, nietos) y se le atribuye un sentido genealógico. En la sociología, Mannheim en 1993 aborda una serie de condiciones que una generación debe cumplir- en principio no alcanzaría con tener edades similares y ser contemporáneos, sino que *el grupo de individuos que pertenecen a una generación deben compartir un destino común* y, en general, acciones orientadas a lograrlo.

c. Los ODS, Género y Generaciones en Uruguay

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del último Censo 2023, la población preliminar estimada es de 3.444.263 personas, donde el 48% corresponde a hombres y el 52% a mujeres.

De esa población el 28% corresponde a la franja etaria de los 15 a los 34 años, y se observa que la tasa de crecimiento poblacional del Uruguay continúa reduciéndose en comparación con los últimos censos.

Figura N°2: Población por grupos de edad



Fuente: Censo Nacional Estadístico. INE

De acuerdo a la ONU¹, los jóvenes deben ser considerados en todos los objetivos y metas de la Agenda 2030. Además, son reconocidos como agentes de cambio, encargados de explotar su propio potencial y asegurar un mundo apropiado para las generaciones futuras. (Fuente: Vínculos entre el desarrollo de la juventud y el desarrollo sostenible)

Si bien todos los ODS son críticos en el desarrollo de la juventud, las actuaciones en materia de educación y empleo son básicas de acuerdo al último “Informe Mundial de la Juventud”².

¹ <https://www.un.org/es/global-issues/youth>

² <http://www.un.org/development/desa/youth/world-youth-report/wyr2018.html>

En la revisión de los ODS se observa que se mencionan a los jóvenes explícitamente dentro de las metas a alcanzar solamente en algunos objetivos. Sin embargo, se insta al análisis por sexo y rango de edad en casi todos.

Para el caso de género, el tema se plantea de manera directa en 13 de los 17 ODS, y además cuenta con un objetivo específico con metas que resumen y concentra los demás ODS.

Si bien la Agenda 2030 invita a pensar y reflexionar en el conjunto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, esta consultoría priorizó trabajar el impacto de tres de ellos en los casos relevados. Los mismos son los ODS 4, 5 y 8.

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos

Este objetivo exige una educación de calidad inclusiva y equitativa y la promoción de oportunidades de aprendizaje permanente para todos. Para lograr esto, es necesario redoblar los esfuerzos para garantizar que las mujeres y los hombres jóvenes tengan acceso a una educación gratuita, equitativa y de calidad, así como a oportunidades de capacitación específicas. Asegurar el acceso a una educación inclusiva y equitativa de calidad es esencial para una transición exitosa al mercado laboral y para lograr un trabajo decente, además de ser clave en el logro de muchos ODS.

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.4.1 Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de competencia técnica.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

En lo que respecta a Uruguay:

Según la IV Encuesta Nacional de jóvenes del 2018 se observó que:

- el 99,7% de las personas jóvenes finalizan educación primaria, menos de la mitad de las personas jóvenes de 18 años y más culminó el nivel medio 43,6%, y el 38,9% asisten o asistieron a educación terciaria, tanto universitaria como no universitaria.
- en la capacitación para el empleo, el 24,8% de los y las jóvenes realizan cursos con esta finalidad.

Por su parte el Instituto Plan Agropecuario relevó en el año 2020 que en los cursos que dictaba a través de Educación a distancia a productores/as, el 76,6% eran varones y solamente el 23,4% mujeres. En la participación de técnicos/as en estos espacios, el porcentaje es de 80,8% varones y 19,2% de mujeres.

Según la Estadísticas de género 2020 de Inmujeres³

- Las mujeres presentan mejores desempeños educativos que los varones, el 53% de ellas alcanzan al menos el bachillerato como máximo nivel educativo, pero no se ve reflejado en su inserción en el mercado de empleo.
- Las personas que residen en localidades menores de 5.000 habitantes presentan menores niveles educativos que aquellas que residen en localidades mayores a 5.000 habitantes y las mayores diferencias se registran respecto de Montevideo, lo que puede asociarse a la diferente oferta educativa entre regiones.
- La participación laboral aumenta a medida que aumenta el nivel educativo de las personas, es la variable que marca una mayor diferencia en la actividad de las mujeres, así como en la reducción de la brecha de género. La distancia en la tasa de actividad entre varones y mujeres es de 26,7 puntos porcentuales para quienes presentan primaria como máximo nivel educativo y se reduce a 6,9 para quienes presentan terciaria como máximo nivel.

³ Cabe mencionar que éste es el último informe que incorpora la variable educación, los posteriores no fueron tomados por un cambio metodológico por parte del Ministerio.

ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030. Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En relación a las metas y su impacto en nuestro país, a continuación se presentan algunas consideraciones.

Para la meta 5.5, sobre la *Participación*, y vinculada a la 5.4, es interesante revisar algunos datos de la IV Encuesta de Juventud que aportan a la reflexión sobre los motores y los desafíos para que esto suceda. En relación a los *Cuidados*, se menciona que el 38,6% de los y las jóvenes realizan tareas de cuidado, siendo las mujeres jóvenes quienes cuidan más que sus pares varones (47,7% y 30,0% respectivamente). Esto junto a horarios de reuniones que se cruzan con horarios familiares, indudablemente repercuten en la posibilidad de participar activamente en organizaciones o incluso liderarlas.

En materia de legislaciones vigentes, Uruguay en Latinoamérica ha sido pionera ya que contempla dentro de su agenda modificar los patrones socioculturales, creencias sobre los roles de varones y mujeres que generan prejuicios y prácticas que hacen natural la subordinación de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

A fortalecer la autonomía económica de las mujeres, a través del acceso y control de la tierra y a otros bienes, a recursos productivos, financieros y a asistencia técnica, promoviendo mecanismos que garanticen su participación igualitaria en las actividades económicas.

A reforzar la prevención y el combate de la discriminación hacia las mujeres afrodescendientes, rurales o en situación de discapacidad; se adoptaron medidas temporales para mejorar su acceso a la educación, la salud, el trabajo, la vivienda y la justicia.

Al acceso a una educación libre de discriminación basada en género en todas las etapas del ciclo educativo.

Al acceso integral y con equidad a los servicios de salud, con énfasis en salud sexual y reproductiva, a lo largo de toda la vida, en el marco del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Al reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y varones del trabajo productivo y del doméstico.

A la participación equitativa de mujeres y varones en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones en los ámbitos político, social, económico y cultural.

A la prevención, atención, investigación y sanción de la violencia basada en género hacia las mujeres a lo largo de toda su vida y la reparación de los daños producidos.

Al acceso a cuidados de calidad en un marco de corresponsabilidad social y no discriminación por condiciones socio económicas o territoriales, al amparo de lo establecido en la Ley sobre el Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

Y por último la Ley 19.580 sobre la Violencia Basada en Género y la Ley 18.561 sobre la actuación en casos de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo han emergido como normativas en pos de asegurar la prevención hacia la discriminación de las mujeres.

ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Para los jóvenes, las cuestiones del desempleo, el subempleo y la mala calidad del empleo han demostrado ser persistentes y desalentadoras. Muchos jóvenes se dedican a un trabajo poco remunerado, precario o informal. Los desafíos de asegurar y conservar un trabajo decente son aún más serios y complejos para aquellos vulnerables y marginados, como mujeres jóvenes, jóvenes con discapacidades, los jóvenes migrantes y los jóvenes de las comunidades de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

8.b.1 Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo

A continuación se presentan algunos datos que muestran la situación a nivel país⁴.

La IV Encuesta Nacional de Juventud (2018) plantea que:

- El 59,2% de los y las jóvenes ha trabajado más de tres meses alguna vez, esta proporción es levemente superior en los varones en comparación con las mujeres. A medida que aumenta la edad y el ingreso, hay un mayor porcentaje de jóvenes que tuvieron una primera experiencia laboral.
- Más de tres cuartas partes de los y las jóvenes comienza a trabajar antes de los 20 años.
- Casi un 70% de las personas jóvenes consiguen su primer empleo a través de amigos, familiares o conocidos.

Si bien la tasa de participación laboral es relativamente alta en Uruguay, existe capacidad para mejorarla. Uruguay se encuentra en el medio de la distribución en términos de participación femenina en la fuerza laboral entre los países de Latinoamérica. Sin embargo, las uruguayas (todavía) participan menos que los hombres en el mercado de trabajo, a pesar de tener igual o mejor calificación: solo el 55,8% de las mujeres en edad laboral participaban activamente en el mercado de trabajo. Las mujeres que están o bien ‘no ocupadas’ o que realizan tareas domésticas—y se las considera como no participando en el mercado de trabajo— representan el 17,6%. Las restantes mujeres se distribuyen entre otras actividades: 9,6% son estudiantes y 22,7% están o bien jubiladas, son pensionistas o están inactivas.

Como el trabajo no remunerado habitualmente no se refleja en las cuentas nacionales, su verdadero valor tiende a ser subestimado. Para evitar esto, algunos países se han inclinado a la creación de una cuenta satélite en el sistema de contabilidad nacional para tener una evaluación de la contribución que las mujeres (y hombres) hacen cuando cuidan a sus hijos, a los adultos mayores y a otros miembros dependientes de la familia (y a veces también a personas que no son miembros de la familia).

Si bien en Uruguay aún no se ha iniciado un esfuerzo para la creación de este tipo de cuenta, se dispone de estimaciones del valor económico del trabajo no remunerado. Un estudio encontró que la contribución de trabajo no remunerado al PIB nacional totaliza un 22,9%, y que solamente las mujeres generan un 16,3% de dicha riqueza—lo cual significa una proporción mucho más alta que la representada por muchos otros sectores de la economía.

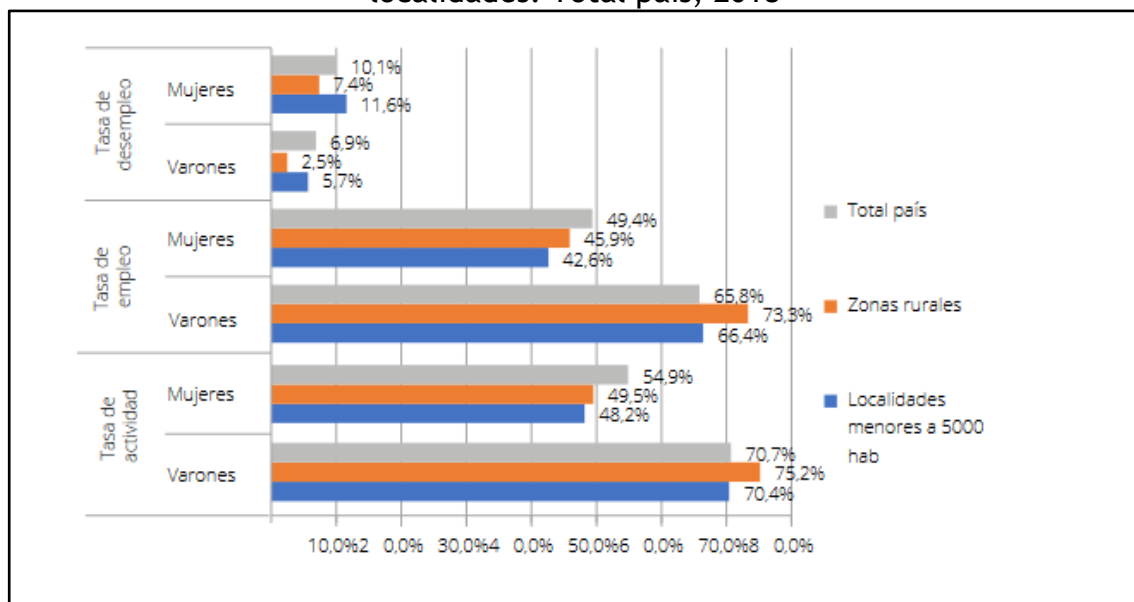
⁴ Aclaración: se presentan los datos más actualizados disponibles al 2024

Con el propósito de promover la participación de los padres en el cuidado de los hijos, la Ley N° 19.161 dispuso un subsidio para reducir a la mitad las horas de trabajo a madres y padres de niños recién nacidos de 0 a 6 meses: el medio horario. El uso de la licencia de medio tiempo es para el uso no-simultáneo de padre y madre. Como resultado, del total de mujeres que tienen derecho, 69,6% lo usan, en tanto que solo el 4,5% de los hombres lo hace. Las principales razones de ello incluyen falta de información, percepción de costos económicos y normas sociales (el 33,3% de los hombres cree que es responsabilidad de la madre cuidar al bebé durante el primer año de vida).

En el Plan Nacional de Género en las Políticas Agropecuarias, se toma información relevante de la Encuesta Continua de Hogares del 2018. Relacionado al presente estudio se destaca el gráfico N° 1, que presenta el dato sobre empleabilidad para hombres y mujeres, diferenciando según localidades. Se puede observar cómo las mujeres siempre se ven más perjudicadas en el acceso a empleo.

Asimismo, se menciona que entre las poblaciones identificadas como inactivas de 14 y más años, el 17,8% de las mujeres rurales y el 18,3% de las mujeres de localidades de menos de 5.000 habitantes declaran dedicarse a los quehaceres del hogar, categoría que no alcanza al 1% de sus pares masculinos.

Gráfico N° 1: Tasa de actividad, empleo y desempleo por sexo según localidades. Total país, 2018



Fuente: SIG - INMUJERES. MIDES en base a ECH 2018

Otro dato relevante de la IV Encuesta de Juventud del 2018 es que el 16,1% de los y las jóvenes dejaron de trabajar o estudiar para dedicarse a los cuidados, ya sea de manera remunerada o no. Existen importantes diferencias por sexo. Casi una de cada cuatro mujeres deja de estudiar o trabajar, mientras que solamente sucede esto en un 5% para los varones.

Nos preguntamos una vez más, cómo las cooperativas brindan oportunidades a esta población y manejan estas realidades, que, con matices, siguen ocurriendo más allá del sector de actividad en el que la misma se inserte.

d. El trabajo con género en el cooperativismo

Desde hace una década el movimiento cooperativo uruguayo colocó la perspectiva de género como una temática a incorporar y discutir dentro del mismo. La matriz sociocultural capitalista y patriarcal no solo se ha instalado en el movimiento en las formas de hacer economía, gestionar nuestras organizaciones, sino también en la forma en que se relacionan las personas que la transitan. Deconstruir las formas aprendidas para hacer otra economía también implica trabajar e incorporar la perspectiva de género.

Según el último informe elaborado entre MTSS e INACOOOP (2024), denominado Empleo en Cooperativas y Sociedades de Fomento Rural⁵, en relación al sexo de las personas ocupadas en la misma, hoy hay 51,7% de varones y 48,3% de mujeres. Con respecto a los valores de años anteriores, se observa un leve pero sostenido aumento en la proporción de mujeres. Los varones se destacan principalmente entre los mayores de 50 años, mientras que las mujeres lo hacen en los tramos comprendidos entre los 25 y los 39 años.

Ese aumento año tras año tiene que ver con las distintas estrategias desarrolladas por el propio movimiento cooperativo en colaboración con otros organismos, sin embargo, sigue siendo una preocupación recurrente entre las mujeres cooperativistas la formación. Es necesario sensibilizar y educar específicamente, generando espacios y brindando recursos para que se efectivice en el mundo cooperativo un camino hacia la igualdad de género entre varones y mujeres y una reducción y futura eliminación de brechas. Distintos relevamientos realizados por el movimiento cooperativo, durante los últimos años, han descrito las diferentes problemáticas en materia de economía del cuidado, autonomía económica, obstáculos en la participación en espacios de gestión y decisión y la exposición a situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral.

En CUDECOOP desde 1991 con la conformación de la primera Comisión de la Mujer hasta la actual Comisión de Género, representantes de las distintas cooperativas y Federaciones socias articulan para promover acciones tendientes a incorporar la equidad de género como dimensión indispensable para dar cumplimiento a los principios y valores cooperativos y estimular la consolidación del movimiento.

Como organizaciones del movimiento cooperativo se ha participado en distintas convocatorias en gestión y rendición de proyectos tanto con financiadores nacionales: INEFOP, MIDES, MIEM, MGAP, DGDR, Inmujeres, Intendencia de Montevideo, INACOOOP, etc., como así también con organismos internacionales tales como la Unión Europea tanto en el marco del Proyecto Red del Sur (2009-

⁵ <https://www.inacoop.org.uy/datosyestadistica>

2014) como Cooperación con Equidad (2017-2021), y el actual proyecto en el que se enmarca esta consultoría.

En estos años se han hecho diagnósticos, consultorías, trabajos e investigaciones en donde se pudieron manifestar los obstáculos de las mujeres con el proceso de toma de decisión, en la participación de las decisiones políticas y económicas en las cooperativas y la exposición a diversas situaciones de violencia en el ámbito laboral. Lo más reciente son las conclusiones del Encuentro Nacional de Género y Cooperativismo (noviembre 2023) en donde las personas participantes pudieron construir un violentómetro exponiendo los sentires en los ámbitos cooperativos.

Por otro lado, entre CUDECOOP y FCPU se ha culminado un proyecto denominado Liderazgo Cooperativo con perspectiva de Género en donde se han trabajado con cooperativistas de todas las modalidades a nivel nacional y el impacto del mismo dejó no solo algunas capacidades instaladas sino el camino a construir.

Resultante de estos trabajos actualmente en el marco de la Confederación el trabajo en género está compuesto por la Comisión de Género de CUDECOOP, comisiones de género, secretarías y/u observatorios por algunas de sus socias y por los espacios en las mesas intercooperativas.

CAF: A través de diversos proyectos trabajan para la visibilización de las mujeres del cooperativismo agrario.

CCU: Incorporación de la temática de forma transversal a todas sus áreas.

CNFR: a través de su comisión de mujeres del fomento rural trabajan para la mejora en la participación de sus organizaciones.

Cooperativa de Ahorro y Crédito Artigas: A través del observatorio de género, etnia y diversidad generan un espacio de capacitación, sensibilización y relevamiento de las temáticas en las cooperativas de ahorro y crédito.

FECovi: A través de su área social realiza asesoramiento a sus cooperativas llevado a cabo por un grupo interdisciplinario sobre estas temáticas.

FCPU: Por decisión del Consejo Directivo está constituida como secretaría para la definición de políticas de género y apoyo a las cooperativas de trabajo y sociales.

FUCVAM: El área de género realiza acompañamientos a mujeres cooperativistas de vivienda en situación de violencia basada en género y atención a diversas problemáticas.

FUCC: Tiene una comisión de género que como espacio trabaja actividades para sus cooperativas socias.

También en las últimas dos elaboraciones de Propuestas Programáticas de la Confederación para las personas candidatas presidenciales se ha incorporado un capítulo con sugerencias para trabajar con perspectiva de género y cooperativismo.

Incorporar la perspectiva de género en el movimiento cooperativo debe ser una decisión política de quienes la transitan y como tal debe ser parte transversalizada en toda la gestión.

Se verá en los casos relevados en la presente consultoría como algunas experiencias han podido dejar acciones aprendidas para construir nuevas, poniendo en el centro a la persona y otorgándole un espacio que contribuya a proteger derechos y eliminar las brechas de desigualdad.

e. El trabajo con juventud en el cooperativismo

El trabajo con jóvenes en el cooperativismo uruguayo es un tema abordado desde hace años, dependiendo de cada clase cooperativa con más o menos continuidad y acciones inter e intra clases.

Cada clase cooperativa presenta sus desafíos de acuerdo a las características del sector de actividad y de la membresía, así como diferentes abordajes desde la cooperativa y su federación correspondiente.

A partir del trabajo con las diferentes clases cooperativas asociadas al proyecto MCXUS, del diagnóstico realizado durante el primer año del mismo y los posteriores intercambios con los diferentes actores vinculados, se pueden resumir algunas características que identifican la situación de cada clase cooperativa. Estas premisas son necesarias para pensar estrategias de abordaje del eje juventud a medida.

En el caso de las **organizaciones colectivas agrarias** (cooperativas y sociedades de fomento rural), el empalme generacional es un problema clásico en los predios productivos, que se traslada a la misma cooperativa. En este sentido muchas cooperativas y sociedades de fomento rural cuentan con grupos de jóvenes que generan espacios de capacitación, giras de estudio nacionales y regionales, en algunos casos proyectos colectivos productivos. A nivel de la

representación gremial, también cuentan con espacios de jóvenes referentes que promueven espacios de encuentro y formación a nivel nacional, así como generan material de incidencia para las políticas públicas vinculadas a la juventud rural. Estos espacios suelen motivar a otros jóvenes de otras cooperativas o sociedades de fomento rural para armar sus propios grupos y movilizarse para participar en la generación de políticas que mejoren su calidad de vida en el medio rural. Mayoritariamente las propuestas contemplan la necesidad del acceso a tierras y el acceso a créditos para el financiamiento de emprendimientos productivos, mayor cuello de botella para la continuidad de los jóvenes en el campo, independizándose de sus padres.

Al igual que sucede en los predios familiares, donde la figura paterna mantiene la toma de decisión sobre el establecimiento rural y los hijos suelen no contar con total independencia económica y productiva, a nivel de las cooperativas los espacios de toma de decisión se encuentran concentrados por adultos en general mayores de 60 años. Hay poca rotación, adjudicando su continuidad a la falta de jóvenes y del relativo compromiso de estos con la organización. Si bien el enfoque de género se ha ido trabajando en los últimos años, esta menor participación se ve acentuada cuando buscamos la presencia de mujeres jóvenes.

Cuando se habla sobre las **cooperativas de trabajo**, se observan dos situaciones contrastantes.

Por un lado, cooperativas tradicionales con socios en promedio mayores de 50 años, que cuentan con algunos jóvenes, pero de manera minoritaria, y sin participar en los cargos de toma de decisión. En estos casos, se entiende la participación de jóvenes como un tipo de socio más que puede colaborar al relevo y continuidad de la cooperativa en el tiempo, pero no necesariamente se plantea una estrategia de reclutamiento de jóvenes en la medida que se deben contemplar también los puestos de trabajo existentes y vacantes.

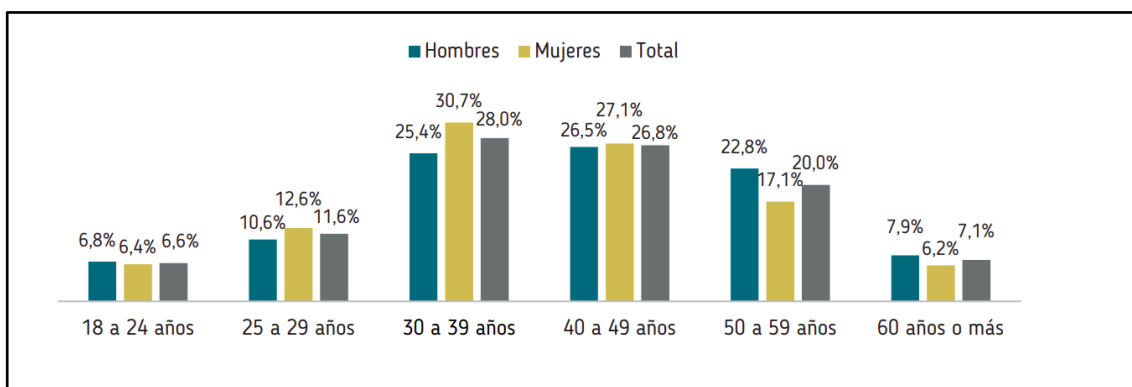
Por otro lado, en los últimos años se ha estimulado la generación de nuevas cooperativas en sectores de oportunidad y desarrollo a nivel nacional (audiovisual, comunicación, sostenibilidad ambiental, etc.). En general éstas se conformaron mayoritariamente por jóvenes entre 25 y 40 años y están contribuyendo a reflexionar sobre los desafíos que el modelo cooperativo trae respecto a la gestión empresarial, así como a la participación social. A partir del estudio *“Presente y perspectivas del cooperativismo. Análisis descriptivo y propositivo de las limitaciones y oportunidades que atraviesan las cooperativas de jóvenes en Uruguay”* (2019), se identificaron algunos desafíos para las cooperativas de trabajo de jóvenes mejorados a la fecha pero que aún requieren revisión:

- La formalización insume mucho tiempo por su complejidad y procesos burocráticos en Uruguay
- Existe una necesidad de profesionalización que requiere más apoyos con diferentes asistencias técnicas
- Es necesario contar con más créditos acordes al rango etario de los jóvenes que se quieren cooperativizar

Respecto a la gestión social, en concreto la participación, esta generación presenta una cultura del trabajo diferente a la de generaciones pasadas. La priorización y eficiencia del tiempo se vuelve central, destinar tiempo a asambleas, consejos directivos o comisiones, talleres y demás espacios de encuentro, compiten con el tiempo personal/ familiar, de ocio y laboral. Por lo tanto, comienzan a generar nuevas prácticas para trabajar la gobernanza más eficientemente, ya sea aprovechando las tecnologías digitales (plataformas de videollamadas, trabajo en línea, etc.) como en la propia dinámica de las reuniones (orden del día, control del tiempo, etc.).

La clase consumo conlleva otras características. Si bien son cooperativas de usuarios, históricamente la conformación de la membresía corresponde a la base social de empresas/instituciones o sectores de actividad, con una afiliación casi directa e indiscutida y muy vinculada a los sindicatos respectivos. Sin embargo, conforme pasó el tiempo, las nuevas generaciones contemplan la afiliación, pero *“por transitiva”*. Por otro lado, la vinculación familiar con la cooperativa juega un papel fundamental en estos casos, siendo uno de los factores identificados por todos como de los más motivadores a la hora de asociarse, o buscar una posibilidad laboral. La otra posibilidad de contar con socios jóvenes que cuentan las cooperativas de consumo, son los trabajadores, que luego de un período pueden asociarse. Esta dualidad plantea un desafío grande para la cooperativa en lo que respecta al compromiso cooperativo, a la participación en los diferentes espacios de la misma, hasta su gobernanza. En este sentido importa los espacios que formalmente la organización habilita para su participación y capacitación.

Gráfico N° 2: Ocupados en cooperativas y SFR por sexo, según tramos de edad (2023)



Fuente: Empleo en cooperativas y SFR según registros oficiales. Uruguay 2023. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e Inacoop.

4. DESCRIPCIÓN DE CASOS

En el presente capítulo se describen los tres casos de estudio seleccionados. Se presenta una reseña de cómo surge cada organización, luego características destacables de cómo llevan a la práctica los ODS seleccionados, y finalmente algunas cuestiones generales a destacar de cada caso.

a. Cooperativa de Consumo Salud Pública- MASCOOP

i. Surgimiento de la cooperativa y características de su membresía:

Ubicada en Montevideo, la Cooperativa de Consumo Salud Pública fue fundada en 1942 luego de tres años de proceso de formación entre varias personas funcionarias del Ministerio de Salud Pública. El objetivo fue “*Propiciar entre todos los funcionarios dependientes del Ministerio de Salud Pública, la constitución de una Cooperativa de consumos, similar a las ya establecidas en otras dependencias del Estado*”. El primer padrón social estuvo compuesto por 639 personas de Montevideo y 159 del Interior, totalizando un total de 798 socios/as.

Para la década de 1960 la Cooperativa reforma sus estatutos afirmando la vocación de ser una cooperativa abierta a todas las personas, sin perjuicio de reconocer un origen fuertemente vinculado a la salud.

Actualmente son 4.623 personas asociadas, de los cuales 3.666 son mujeres y 957 hombres. Esta proporción está relacionada a la matriz histórica, que los cuidados en la salud deben estar a cargo de las mujeres. En muchas culturas antiguas el cuidado de los niños y niñas, las personas enfermas y las parturientas estaba en manos de las mujeres, mientras que la curación, era asignada principalmente a hombres de la medicina o sacerdotes. El rol de cuidar siempre se ha mantenido como secundario al rol de curar, pero ¿es posible curar sin cuidar? Posiblemente no, la curación y el cuidado han de considerarse como dos tareas complementarias. Con los cambios culturales en la sociedad eso se ha ido modificando paulatinamente.

La membresía se compone de la siguiente manera:

Rango etario\ Sexo*	Mujeres	Hombres
de 18 a 35 años	148	46
36 a 60 años	1.467	404
más de 60 años	2.051	507

* Si bien está contemplado, aún no han podido concretar la inclusión en el sistema de gestión de las opciones de género completas.

79,5 % de las socias son mujeres
67 % de la directiva son mujeres
3.9 % de los socios son menores de 35 años
La cefic está integrada 100 % por mujeres
La comisión de género está integrada 100 % por mujeres

La vinculación de las personas socias con la cooperativa ha variado a lo largo de los últimos años. Por un lado, hubo un cambio en los motivos de integración a la cooperativa. En sus inicios cuando una persona comenzaba a trabajar en el sistema de salud automáticamente se afiliaba al sindicato y a la cooperativa de consumo conjuntamente, ser parte de ambas organizaciones era un sentimiento de colectivo.

Actualmente eso no se da de esa manera. Esto puede verse explicado, entre otros factores, por el vínculo de tercerización por el que contrata ASSE (Administración de los Servicios de Salud del Estado), que genera menor sentimiento de pertenencia al colectivo y a la potencialidad de vincularse y asociarse.

Por otro lado, la matriz del consumo en el mercado está cambiando. Se visualiza un comportamiento diferente por parte de quienes históricamente estuvieron vinculados a la cooperativa.

“El socio mayor viene a pasear, conoce a los funcionarios, incluso se puede pasar todo el día, la cooperativa no solo es el espacio para comprar”.

Las personas más jóvenes que se asocian tienen un comportamiento de compra diferente por lo tanto la relación con la cooperativa se asemeja a la de cualquier comercio, utilizando las plataformas digitales como por ejemplo WhatsApp.

“Los jóvenes casi no lo hacen presencialmente, no la viven como una segunda casa como los veteranos”.

Esto podría explicarse, entre otras razones, a que los socios jóvenes suelen ser parte del sistema multiempleo y que coincide con el periodo de desarrollo en su vida, como lo es el desarrollo familiar, la formación, etc. El tiempo disponible para el ocio u otras actividades es limitado, y por lo tanto la dedicación a la participación en la cooperativa, política en particular, es muy evaluada. Por ello, en general, no suelen participar en la vida de la cooperativa más allá de la compra en sí misma.

ii. Los objetivos de desarrollo sostenible y Mascoop

ODS 4. Formación

Retomando las metas planteadas en el capítulo anterior respecto al presente ODS, por un lado, la cooperativa promueve el **acceso igualitario** de la formación continua de las personas socias/funcionarias, por ejemplo, a través de algunos beneficios:

- Compensación de horas cuando participan en instancias formativas durante los sábados.
- Si participan de un curso dictado por la tarde, se retiran antes.
- Se facilitan los recursos e infraestructura de la cooperativa cuando éste se realiza en la misma.

De esta manera se aspira que todas las personas funcionarias puedan tener la oportunidad de continuar formándose. La cooperativa desde las diferentes comisiones diseña y ejecuta capacitaciones en variadas temáticas de interés. Se destacan temas que brindan **competencias** para el trabajo: los relativos al uso de las TIC, seguridad laboral, atención al cliente, administración entre otras.

Actualmente se realizan algunas actividades para la captación de jóvenes. Su integración ha sido a través de las diversas capacitaciones, pero aún falta la inclusión en la participación de la cooperativa.

“Se ha visto algún interés y acercamiento de acuerdo a alguna temática abordada en talleres sobre salud en niños y jóvenes, puntualmente en aquellos que tienen hijos menores...”.

Durante el 2023 la cooperativa formó una comisión de jóvenes, a raíz de la convocatoria de trabajar con jóvenes desde la Federación de Cooperativas de Consumo, en el marco del proyecto MCXUS. Si bien aún está en etapa incipiente y no funciona como una comisión ordinaria, el grupo se caracterizó por participar en las actividades propuestas, pero se dificultó la continuidad dentro de la cooperativa por falta de tiempo. Esta acción demuestra que a futuro es posible diseñar planes de capacitación en los que se incluyan a las nuevas generaciones que aporten a la identidad cooperativa y la generación de espacios de participación, teniendo en cuenta las nuevas coyunturas.

ODS 5. Género

La cooperativa cuenta con una comisión de género desde el año 2014, que trabaja de manera continua. Realiza actividades mensuales gratuitas y abiertas a todo público, de formación y sociales, con temas destacados como violencia basada en género, autonomía económica, delitos sexuales, diversidad sexual, masculinidades, moda sustentable, la importancia de la actividad física en las personas adultas mayores, entre otras. Las fechas del 8 M y 25 N son las que más movilizan en convocatoria y participación, para las mismas realizan folletería y cartelera para el local de la cooperativa, e incluso intervenciones en las vidrieras del mismo.

Además, generan materiales gráficos que están al alcance de los usuarios/clientes durante el año, a través de los cuales se informa sobre los servicios que brinda la cooperativa y actividades que organiza, así como sobre violencia basada en género.

Para el diseño de las actividades se realiza, al cierre del año, una consulta a las personas que participaron de las mismas sobre intereses futuros, necesidades y/o sugerencias, que permitan planificar el año siguiente.

“Desde nuestros inicios nuestra cooperativa trabajo la temática de género y nos parecía importante abordarla por la cantidad de mujeres socias que teníamos”

Como mencionamos la inclusión de las mujeres estuvo siempre presente, ya que la cooperativa no sólo reunía cuantitativamente a las mismas, sino que también

Mascoop logró ser un espacio de contención y de compartir problemáticas comunes.

Actualmente se encuentran elaborando un Protocolo de actuación para casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en el marco de la cooperativa.

Estas actividades no tienen presupuesto asignado aún en el marco de la planificación económica, sin embargo, existe inversión económica y de recursos humanos, en cuanto se entiende que el control del consumo es una acción que históricamente estuvo feminizada. Existen diversos estudios de comportamientos en el mercado en donde la mujer lidera el cambio hacia un consumo más responsable y sostenible, compra de forma más consciente, reflexiva y multicanal que otras identidades de género.

ODS 8. Empleo decente

La cooperativa implementa **Pasantías laborales para jóvenes** para períodos de alta demanda.

En el marco de la promoción del empleo decente, MASCOOP implementa políticas que se destacan:

- Flexibilidad en la organización de las horas a trabajar para las personas que tengan niños escolarizados. El horario de trabajo se cumple mientras sus hijos/as están en la escuela. Esto se vincula al ODS 5 respecto a la política de cuidados que promueve la cooperativa.
- Si hay jóvenes estudiando o alguien que ejerza otro trabajo se contempla algunas modificaciones en el horario, mientras que se cumplan las horas mensuales.
- Con el cumplimiento del Decreto 169/014 se permiten las horas reguladas para trámites personales.

Otros aspectos a destacar que hacen a la generación de empleo son aquellos relacionados a la **Intercooperación**, de la cual MASCOOP es fuerte promotora. En este sentido, por ejemplo, se mantiene un convenio con la cooperativa de trabajo Burgues, para la gestión de reciclaje interno, brindando talleres hacia la interna para la correcta gestión de los residuos, así como la reducción del consumo de materiales no reciclables. Por otro lado, a través del SICOOP la cooperativa ofrece en sus góndolas algunos productos de las cooperativas que se vinculan al sistema, colaborando así a la visibilización de los productos cooperativos.

A partir del intercambio con la cooperativa se evidenció la continuidad en el trabajo, es decir la **baja rotación de personas**. Esto impacta en el compromiso de los clientes/socios con la cooperativa, al generar un vínculo de confianza con el funcionario en las instancias de compra.

Además de las comisiones obligatorias, tienen una comisión de Gestión Humana que trabaja los temas de seguridad entre otros que surgen.

iii. Desafíos actuales propios de la clase consumo, identificados por Mascoop:

La forma de comprar. Actualmente hay más posibilidades de compra y superficies más desarrolladas (tarjetas, compras “básicas” mayores por el consumo, más acceso a todo)

Mantener precios competitivos y la financiación

La confianza de las personas socias, conocerlas para ofrecerle la atención lo más personalizada posible. El área de compras monitorea cómo está la cooperativa de precio en relación al mercado.

La financiación, la atención con los funcionarios, el socio viene y busca al funcionario (confianza), el habilitar el espacio para encontrarse con otros (ex compañeros por ejemplo).

Integrar más jóvenes, por ejemplo, para el diseño de nuevas actividades se les hace encuestas de interés a quienes participaron de algún taller durante el año, donde pueden dar su opinión.

Participación política en la cooperativa. La mayoría de los socios directivos tienen funcionamiento gremial, también ocupan cargos en hospitales, compitiendo por el tiempo de participación con la cooperativa.

Por más información sobre MASCOOP:

<https://www.instagram.com/mascoop.uy/>

<https://www.cooperativasalud.com/>

https://www.facebook.com/story.php/?story_fbid=916120957187756&id=100063695807892

b. Cooperativa Social- CEMPAN

i. Surgimiento de la cooperativa y características de su membresía:

La cooperativa Social CEMPAN fundada en la ciudad de Canelones en el año 2007, surge de una política pública a partir de la creación del MIDES y en el marco del Plan Nacional de Emergencia Social (PANES), se promulga la Ley 17.978, la cual desde su proyecto expresaba la “convicción de la necesidad de gestar condiciones para construir alternativas económicas concretas que promuevan los valores de la convivencia humana por sobre los valores del lucro”. En octubre de 2006, con la aprobación de dicha Ley, se crea y se regula una nueva forma jurídica: las Cooperativas Sociales definidas como “(...) aquellas cooperativas de trabajo que tienen por objeto proporcionar a sus miembros un puesto de trabajo para su desarrollo personal a través de actividades económicas, agropecuarias, industriales, de servicios, con el fin de lograr la inclusión social y laboral de los jefes y jefas de hogar pertenecientes a sectores con necesidades básicas insatisfechas.”

Con ese objetivo CEMPAN desde sus inicios ha sido lideradas por mujeres y se han desarrollado en las actividades de mantenimientos de espacios públicos en la Ciudad de la Costa, convenios UTE-INACOOOP y con un fuerte activismo en temáticas tales como Género, ambiente e inclusión social.

Actualmente el Consejo Directivo de la cooperativa está compuesto por 2 mujeres y 1 varón.

El 42,2% de socias son mujeres

52,17 % de los socios son menores de 35 años

El 67% de la directiva son mujeres (una es menor de 35 años)

La cefic está integrada por un 60% de mujeres.

La comisión de género está 60% integrada por mujeres

La cooperativa desde sus inicios ha sido la única actividad económica de muchas de las personas que la componen. Hoy en día casi el 5% de las personas socias tienen otro trabajo, pero la mayoría solamente trabaja en la cooperativa.

El rango de edades:

Rango etario\ Sexo*	Mujeres	Hombres
de 18 a 35 años	8	16
36 a 60 años	12	10
más de 60 años	0	0

De acuerdo al reglamento de la cooperativa, las personas socias tienen la obligación de participar en las actividades que se organizan, que generalmente suelen realizarse fuera del horario laboral. Asimismo, para adquirir la categoría de socio, hay un proceso de aspirantía en el cual la persona tiene que estar participando en las actividades de la cooperativa.

En los 7 meses previos a las elecciones, se avisa a las personas socias y se anima a presentar candidatos para la próxima directiva.

Con respecto a la masa societaria de CEMPAN, la cooperativa tiende a trabajar con personas en situación de vulnerabilidad, no solo por ser una característica de las cooperativas sociales, sino también porque el trabajo representa la oportunidad de acceder a una autonomía que había sido vedada en cuestiones económicas. Actualmente el desafío que tiene la cooperativa es brindar el espacio no solo para realizar el trabajo sino la oportunidad del desarrollo social de las personas que la transitan. Es por ello que desde el Consejo Directivo se generan acciones que incluyen la capacitación, participación no solo para el empoderamiento personal sino también para el colectivo.

ii. Los objetivos de desarrollo sostenible y CEMPAN

ODS 4. Formación

En CEMPAN se llevan adelante prácticas que promueven la formación continua y están naturalizadas por parte de las personas socias, que son interesantes destacar a continuación:

- Las actividades de formación vinculadas a la tarea de la persona socia se realizan dentro del horario laboral
- Se habilita a faltar por estudios
- Se concede retirarse antes para tomar cursos
- Se facilitan viáticos u horas según la necesidad de la persona

- Todo curso que sale se difunde por el grupo WhatsApp y se incentiva a la participación
- Empleo de jóvenes a través de un convenio con la Universidad para pasantías y elaboración de tesis

ODS 5. Género

La cooperativa formó la comisión de género en el año 2023. Surgió como una comisión de trabajo para desarrollar el Protocolo de actuación en casos de acoso laboral y acoso sexual, a raíz de la obligatoriedad exigida por la ley 18.561. Su conformación inicial fue por compañeras que militaban en el tema previamente. Sin embargo, además de abordar el diseño del mismo, se entendió la necesidad de que la comisión cubriera también necesidades sociales y de formación que surgieran en la cooperativa.

La comisión, actualmente, acompaña en posibles situaciones de acoso laboral y acoso sexual laboral y/o ante cualquier inquietud que tenga que ver con la perspectiva de género.

El Protocolo fue validado mediante asamblea con toda la masa societaria, es decir que se logró difundir y que tomen conciencia de lo que se estaba haciendo. Por este involucramiento y sensibilización por parte de todos y todas es que no ha sido necesario activar el protocolo a través de una denuncia, sino que se continúa con actividades de concientización.

Esta cooperativa desde el año 2016 a su vez participa activamente de la Secretaría de Género de FCPU, espacio que contribuye a brindar herramientas para la incorporación de esta temática en cada cooperativa socia de la gremial.

ODS 8. Empleo decente

La cooperativa definió algunas iniciativas que son reconocidas como promotoras de empleo decente entre las personas socias y acercando nuevas a la cooperativa, así como al movimiento cooperativo también. Entre ellas se destacan:

- Promueven a los jóvenes que aprendan el trabajo.

“Antes los jóvenes tenían problemas de inasistencias”.

“Como primera experiencia laboral, el sistema cooperativo está buenísimo”

- Cuidados a las personas socias:

Modificaciones en la jornada laboral para quienes necesitan acompañar a sus hijos/as a alguna actividad de la escuela, médico y/o alguna emergencia. Se habilita a cambiar ese día de trabajo por un sábado.

No se descuenta el día cuando hay necesidad de cuidar a un familiar internado, *procedimiento mediante (se presenta certificado)).

Si fallece un familiar, se le dan más días de lo que se da por ley e incluso se le brinda un apoyo económico, en algunas oportunidades.

Cuidado e importancia del cuerpo para el uso de máquinas ante alguna situación de salud y/o de edad avanzada.

Si alguien no puede usar una máquina porque está dolorida o bien alguna compañera con su periodo menstrual, se cambia con otra persona ya que son herramientas pesadas.

Se permitió que las mujeres y hombres tomaran las tareas que quisieran y cada uno fuera encontrando dónde mejor se desempeña. En algunos casos de tareas con herramientas pesadas para mujeres, los compañeros varones colaboran puntualmente para facilitarles ciertos procedimientos, trabajando en equipo.

“Se trata de solidaridad en el grupo” apoyándose en la transparencia de procedimientos básicos (cartas, solicitudes). En caso que no se pueda amparar una situación, desde la directiva se explican los motivos.

“Es una práctica habitual hablar mucho entre todos”.

Finalmente, destacar que la cooperativa cuenta con una Comisión de Trabajo y Salud que actúan en conjunto con el prevencionista y el médico laboral: botiquín, herramientas de seguridad, capacitaciones, etc.

Una de las premisas o ideas fuerza emergentes de la cooperativa es

“Siempre que se habla hay apoyo”

c. Cooperativa Unidad Cooperaria N° 1 Cololó

i. Surgimiento de la cooperativa y características de su membresía

La Unidad Cooperaria N° 1 es una cooperativa agraria fundada en 1953, ubicada en el paraje Cololó, departamento de Soriano, Uruguay.

Fue desarrollado en sus inicios por su fundador, Epimenio Bachini, junto a su esposa Hilda Morales y a un conjunto de jóvenes hijos de pequeños productores familiares de Colonia Agraciada y de Paysandú. En 1959 fue expropiado por el Instituto Nacional de Colonización para tales fines.

Esta experiencia combina el trabajo asociado, la producción colectiva material y simbólica, la propiedad común de los medios de producción, la vivienda cooperativa y servicios asociados, el consumo y autoconsumo cooperativo, la formación de las nuevas generaciones y la pretendida vida comunitaria como desafío permanente.

En 2.228 hectáreas en las costas del arroyo Cololó residen actualmente en comunidad entre 40 y 50 personas, de 17 familias.

A la fecha, trabajan 20 personas asociativamente en lechería, industria láctea, campo de recría, ganadería, agricultura, suinos, apicultura, huerta agroecológica y otros rubros de autoconsumo.

A su vez trabajan personas que no residen en la Cooperaria. En este caso a los 3 meses evalúan su desempeño y siendo positivo continúa trabajando como contratado. Luego del año puede pasar a ser aspirante a socio, proceso que finalizará con una nueva evaluación de los compañeros de sección de trabajo, vecinos socios y directivos.

El rango de edades:

De 16 personas socias, únicamente 2 socios varones son menores de 35 años.

El 25% de las personas socias son mujeres
Actualmente en la directiva hay un varón menor de 35 años.
La CEFIC está integrada por un 67% de mujeres

La vinculación de los socios con la cooperativa es diferente en cada generación: los mayores asisten todos a las reuniones, los más jóvenes no, “*los del medio a veces flaquean*”.

ii. Los ODS seleccionados en Unidad Cooperaria N° 1 Cololó

ODS 4. Formación

Se promueve desde la Cooperaria la formación continua de los socios y no socios.

Por ejemplo, a la fecha de entrevista se está dictando un curso de digitalización abierto a todos. En relación a la formación agropecuaria la cooperativa ofreció tomar el curso para obtener el carné de manipulación de alimentos además de los cursos vinculados a la gestión cooperativa, abiertos a todo el que reside ahí (familiares).

- Pasantías como experiencias laborales de jóvenes externos, o generar conocimiento para la cooperativa:

Hay tesis de grado o maestrías que vienen de otros países y viven en la cooperaria. También hay nacionales, por ejemplo, agrónomos. En este caso sirvió para iniciar un relevo generacional con el socio que está actualmente encargado de esos temas y que ya iría hacia la jubilación. El socio tiene un corte agroecológico que no se consigue en técnicos asesores que trabajan en la zona, y con esta transición se está logrando adaptar un técnico joven al enfoque de trabajo de la cooperaria.

Hay dos formas de apoyar a los pasantes:

- A los pasantes del exterior se les da alojamiento y surtido de alimentación.
- Los pasantes que se quedan trabajando (por ejemplo, de la escuela de lechería) son asalariados y no residen en la cooperativa.

ODS 5. Género

Si bien la cooperativa cuenta con Protocolo de actuación, no han tenido que ejecutarlo porque las personas integrantes a partir de las diferentes instancias de formación cambiaron su forma de actuar y tratar a los/as compañeros/as. Y es reconocido que, en caso de ser necesario, será utilizado.

La cooperativa cuenta con otra comisión, la de turismo, conformada por mujeres del grupo agroecológico “las gurisas”. En este caso es interesante destacar la articulación y participación política de mujeres jóvenes en emprendimientos vinculados a la cooperativa y a la cooperativa en sí misma. La cooperativa participa y valora positivamente los diferentes espacios de encuentro con otras organizaciones de productores, lo que les permite conocer otras realidades.

“Se ve ell diferencial que tenemos en la Cooperaria, no se siente discriminación por género y sienten que tienen las mismas posibilidades que todos los demás socios / y no socios”

ODS 8. Empleo decente

Nuevamente hablando de empleo decente se puede vincular a diferentes prácticas de cuidados que promueven la integración del trabajo con las responsabilidades personales/familiares. En la cooperativa no suele haber inconveniente para que las personas dediquen el tiempo que requiera en actividades de cuidado o personales siempre que se pueda cubrir el puesto de trabajo y solicitando el permiso correspondiente. Algunos ejemplos mencionados:

- Cuidados por enfermedad de las personas menores,
- Media hora antes de ir a la escuela ir a la casa para aprontar a los chicos
- Ir a la ciudad por algún mandado
- Turnos médicos

Por otro lado, es interesante destacar iniciativas propias de la forma de vida en la cooperaria que pueden ser consideradas como prácticas que también promueven el empleo decente:

- Es posible dejar a los menores en el espacio común jugando entre ellos, y en general algún compañero los va a estar cuidando.
- Incluso es posible llevar a los/as hijos/as menores al lugar de trabajo de su familiar.
- Los socios jubilados viven en la cooperaria y a través de ella cuentan con casa, luz y agua sin costo, es decir, pago por la cooperadora. Asimismo, se les brinda gratis la leche y carne producidos en la cooperativa, y acceden a comprar otros productos a precios muy accesibles.
- Por otro lado, un socio puede solicitar a la directiva un préstamo para comprar, por ejemplo, electrodomésticos. Este préstamo es sin interés y se le descuenta al socio en cómodas cuotas.

Por otra parte, la cooperativa promueve primeras experiencias laborales con oficios, por ejemplo, a través de convenios entre la Coop. de Trabajo Tierra que Anda y el INAU.

“Los jóvenes eligen el lugar por gusto, no son empleados de nadie, mantienen las herramientas. No les gusta la ciudad”

“Conocí ambos lados, en la cooperativa trabajé en turismo, hay mucha tranquilidad... está la familia. La infancia. Nos conocemos todos... una gran familia que está toda junta.

5. Reflexiones finales

La presente consultoría, tal como se mencionó al inicio del documento, procuró transversalizar ambos ejes en experiencias cooperativas, tomando como insumos el recorrido de los tres años del proyecto. Eso permitió ir conociéndose como equipo, pero también conocer el proceso de cada una de las socias a través de diversas metodologías aplicadas en cada eje, pero a su vez complementarias.

El equipo de facilitadores del proyecto fue gradualmente incluyendo en todas las consultorías ambos ejes, con el objetivo de ir cambiando el enfoque. A veces ha sido muy complejo acompañar los procesos de las cooperativas para identificar procesos en clave de economía verde y paralelamente incluir género y generaciones. El desafío era visibilizar, hacia el entorno de la cooperativa, pero también hacia las personas socias, que la tarea que realizan diariamente aporta al desarrollo sostenible, no solo en el impacto económico sino también en lo social.

Durante este recorrido se realizó una revisión bibliográfica de lo que es a nivel mundial género y generaciones, la relación con los ODS y el impacto en la agenda 2030. Luego aterrizarlos y ver el impacto de dichos objetivos en Uruguay, para finalmente identificar buenas prácticas en cooperativas de diversas clases dentro del movimiento cooperativo uruguayo.

La forma jurídica cooperativa es uno de los tipos de organización que presenta mayores desafíos a la hora de su desarrollo y consolidación. Insta a las personas que las integran a encontrar el punto de equilibrio en la gestión entre el perfil empresario y el perfil asociativo de la cooperativa.

Doctrinariamente la cooperativa basa su modelo de gestión en la persona, buscando ser una empresa eficiente dentro de un mercado competitivo. Presenta una nueva forma de hacer economía, democratizando el poder, produciendo servicios y productos a un precio justo y de calidad.

Por tal motivo, es recomendable que las cooperativas diseñen sus planes de acción teniendo en cuenta los objetivos sociales y económicos de forma integrada y consensuada.

- **Los jóvenes y su identificación con la cooperativa para continuar el vínculo y ser miembros.**

La identificación con la cooperativa, cualquiera sea su clase, desde el seno familiar, es un motor muy fuerte a la hora de que nuevas generaciones piensen en vincularse como socios, incluso proyectarse como posibles directivos.

Tanto en las agrarias, donde los hijos de los socios participan desde pequeños en las asambleas o reuniones de la cooperativa en general, como en las de consumo cuando por ser familiares pueden acceder a primeras experiencias laborales, el vivir la cooperativa desde edades tempranas genera un sentimiento de pertenencia que los mantiene más cerca.

En las cooperativas de trabajo esta vinculación familiar se vive de alguna forma también, y con seguridad aporta a la posibilidad de concebir la modalidad cooperativa como herramienta de trabajo válida, más allá de que la cooperativa de sus progenitores sea su misma fuente laboral.

- **Posibilidad de brindar una primera experiencia laboral o un puesto de trabajo estable.**

Como se observó en los casos descritos, tanto en cooperativas de trabajo como de consumo, es importante que la cooperativa cuente con políticas de promoción de empleo entre familiares jóvenes de los socios, ya sea pasantías o primeras experiencias laborales, lo que por un lado genera un beneficio al joven en su inserción laboral, y por otro permite a la cooperativa contar con una “reserva de jóvenes” para puestos vacantes que ya conocieron la lógica cooperativa.

A nivel nacional, existen ciertas ventanillas a partir de políticas públicas que facilitan herramientas para que las empresas/ organizaciones contraten jóvenes. En este sentido se puede destacar la Ley de Promoción del Empleo juvenil 19.133, por la cual se puede contratar por cierto período jóvenes con subsidios estatales para costear los salarios, la cual contempla diferentes modalidades según la población joven objetivo. Asimismo, la ventanilla de Formación Dual a través de INEFOP, por la cual organizaciones contratan jóvenes para realizar tareas a la vez que reciben formación específica vinculada a la temática.

- **El acceso a la Capacitación y Formación para los jóvenes y mujeres**

Los espacios de formación continua y de encuentro, son buscados por la juventud en general. Sea cual sea la clase cooperativa, promover cursos, talleres, charlas, espacios de encuentros formativos en general, es una estrategia altamente valorada, tanto en temas productivos como cooperativos. Analizando el aporte de las cooperativas al ODS 4, en los tres casos vistos (y de tantas organizaciones conocidas) se observan buenas prácticas de fomento de la capacitación continua, que vale la pena destacar y son fácilmente replicables: la facilitación de becas de estudio, apoyo en los viáticos para el traslado, el pago de las horas destinadas a la formación dentro del salario, la facilitación de más días por estudio por sobre lo estipulado por ley, entre otras.

En los tres casos relevados, se cuenta con comisión de educación (CEFIC) activa, la cual promueve diferentes instancias de formación, con presupuesto asignado. Se vuelve una herramienta de articulación fundamental con los consejos directivos, para organizar las actividades de acuerdo a las demandas y tiempos disponibles de cada población objetivo de la cooperativa. Si la misma logra articular a su vez con las demás comisiones o grupos de trabajo (juventud, seguridad laboral, género, etc.) puede cobrar más organicidad el plan de capacitación anual.

Asimismo, en algunos casos (no relevados en el presente estudio) también utilizan las oportunidades de las políticas públicas que promueven la finalización del ciclo básico por parte de adultos.

Por todo esto, es posible reforzar que las cooperativas contribuyen a la formación de los jóvenes y mujeres de manera activa.

Como acciones generales de apoyo desde el movimiento cooperativo uruguayo, se ha instalado la práctica de la formación en habilidades digitales, más básicas y más especializadas. Se destaca el Programa Cooperativas 4.0 ejecutado durante el 2022-2023, que con cofinanciamiento de INEFOP, se llevaron adelante 24 cursos alcanzando 350 personas vinculadas a diferentes clases cooperativas. Es de destacar la altísima participación de mujeres.

- **Las mujeres, los cuidados y la generación de sociedades más inclusivas**

A partir de los casos analizados, se puso de manifiesto un número importante de prácticas de cuidados que las cooperativas llevan adelante naturalmente. En general éstas surgen desde una lógica de la solidaridad con pares y no fueron identificadas como buenas prácticas hasta que a partir de las entrevistas se pusieron en relieve. Parte de estos trabajos de sistematización es la identificación y visibilización de estas prácticas, tanto a la interna de las cooperativas como hacia afuera. Es necesario poner en valor las mismas y sus efectos, por un lado, para que las personas socias se involucren más en la participación de sus organizaciones, y por otro para mostrar el diferencial de este tipo de empresas con sus clientes u otros actores externos.

Las experiencias nos muestran que aún restan muchos desafíos, no solo dentro del movimiento cooperativo sino también como sociedad, pero sí hemos identificado que desde nuestras organizaciones *tenemos muchos insumos para trabajar esos desafíos como se evidenció en los casos elegidos con las acciones que ya desarrollan desde hace mucho tiempo.*

Cuando desde el movimiento cooperativo se menciona “Construir otro mundo es posible” nos demanda entender que no hay viabilidad económica sino existe la viabilidad social en nuestras empresas y para ello implica no solo contar con marcos regulatorios sino también tomar conciencia *de la igualdad de derechos para las personas y cómo influyen los valores y principios cooperativos. Se mencionaron otros trabajos donde se ve la matriz sociocultural del capital inserta en el cooperativismo. Poder ir deconstruyendo esa matriz en las cooperativas no solo es clave en el respeto a los derechos humanos, sino que también sienta las bases para las próximas generaciones que liderarán el movimiento.

No hay desarrollo sostenible real si no se tiene en cuenta en los objetivos a las personas que integran las organizaciones, las perspectivas de género y generaciones que acompañan a la contribución de la agenda en clave de derechos y de denunciar que no hay cuidado del ambiente sino se generan políticas de inclusión de las personas.

La Unión Europea, en el Libro Verde (2001) definió: “la mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. En su buena gobernanza las cooperativas son responsables de gestionar los impactos de sus acciones ante la sociedad.

Es importante que las entidades, de forma democrática y consensuada incluyan los ODS en su identidad organizacional, alineando sus acciones diarias a los

mismos. No solo sumando objetivos concretos a sus planes de gestión, sino también deconstruyendo formas de hacer y construyendo nuevas. Por ejemplo: defendiendo el trabajo decente; la igualdad de género; y las generaciones futuras como los que deberán continuar con el liderazgo en las cooperativas.

Este trabajo fue posible gracias a la colaboración de las tres cooperativas seleccionadas, quienes apoyaron a sus referentes directivos/as y funcionarios/as para participar de un espacio de reflexión tan valioso para el movimiento, y para la misma cooperativa. A todos los que participaron un agradecimiento especial por su dedicación.

6. Bibliografía consultada

- Cirino, G.; Vázquez, M.; Ardao, S.; Buere, G. Presente y perspectivas del cooperativismo joven: Análisis descriptivo y propositivo de las limitaciones y oportunidades que atraviesan las cooperativas de jóvenes en el Uruguay”. 2019
- Desafíos globales. Juventud. <https://www.un.org/es/global-issues/youth>
- [Informe del Estado del Ambiente 2020 - 2022](#)
- Informe nacional voluntario uruguay 2022 <https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2022/VNR%202022%20Uruguay%20Report.pdf>
- Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. <https://mexico.un.org/es/239254-informe-sobre-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-2023-edici%C3%B3n-especial>
- FCPU. Diagnóstico de Género del Cooperativismo Uruguayo 2018. <http://fcpu.coop/diagnostico-de-genero-del-cooperativismo-uruguayo-2018/>
- FCPU. Manual Cooperativismo con Lentes de Género. 2019. <https://fcpu.coop/cooperativismo-con-lentes-de-genero/>
- Filardo, Verónica. Jóvenes, juventudes, cohortes de nacimiento, generaciones: la necesidad de precisar conceptos. Revista de Ciencias Sociales. Versión On-line ISSN 1688-4981 Rev. Cien. Soc. vol.37 no.54 Montevideo 2024. <https://rcs.cienciassociales.edu.uy/index.php/rcs/article/view/254/154>
- Filardo, Verónica. JUVENTUD, JUVENTUDES, JÓVENES: Esas Palabras. Revista Última Década. vol.26 no.50 Santiago dic. 2018 https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362018000300109
- Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible A/RES/71/313 - E/CN.3/2018/2 - E/CN.3/2019/2 - E/CN.3/2020/2 https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf