

¿Alguna vez nos hemos preguntado por qué asisten tan pocas mujeres a las asambleas?, quizás sea por creencias, porque los temas no son de su interés, porque no han recibido la comunicación... pero ¿hemos valorado que puede ser que tengan problemas de conciliación? Quizás el hombre no delega aunque ella sea la socia.

- La conciliación y la corresponsabilidad ayudan a mejorar el clima laboral, la mejora de la vida personal y profesional y por tanto la productividad.
- Si nuestras reuniones van unidas a medidas de conciliación y de corresponsabilidad que tengan en cuenta la vida personal, laboral y familiar, estaremos fomentando la participación.

Ser corresponsable con nuestra plantilla y nuestra base social es ser corresponsable con nuestra cooperativa

8. Una cultura cooperativa en beneficio de las bases sociales y el medio rural

Nuestra cultura como cooperativa debe recoger las normas, valores y forman de pensar que caracterizan nuestro comportamiento frente a la base social, plantilla y a los mercados.



Nuestra cultura debe recoger los principios que inspiran nuestra forma llegar al mercado, pero también nuestro comportamiento frente a las bases sociales.

- Sin mujeres, no hay medio rural, sin medio rural no hay cooperativismo.
- Sin mujeres no hay niñas o niños, sin ellos, el futuro de nuestros pueblos y por tanto de nuestras cooperativas está hipotecado.

Incorporemos en nuestros valores la igualdad como principio estratégico, sólo así, quizás podremos ser cooperativas igualitarias

9. La formación, palanca de cambio para la gestión y la retención del talento

- La formación es el pilar fundamental del desarrollo profesional. La igualdad debe formar parte de la misma.
- Los planes de formación y la planificación estratégica debe contemplar acciones concretas en igualdad.
- Se debe diseñar la formación por puesto y no por género.

Formación y talento van de la mano... Ninguno tiene género



10. Las tecnologías de la información

Las tendencias de los mercados están cambiando. Vivimos en la era digital con una oferta variada, diversa y plural. La persona que consume está cada vez más sensibilizada y formada y es menos tolerante a las desigualdades sociales.

- Las TIC nos ofrecen un canal adecuado para comunicar estos nuevos valores.
- Usemos las mismas para comunicar nuestras experiencias en este sentido.
- Nuestra diferenciación a través de esta vía, puede hacer que nos posicionemos frente a colectivos de consumidores sensibles a ello.

Somos las empresas que alimentan el mundo. Somos los hombres y mujeres que producimos lo que el mundo necesita

Actuación financiada en el marco del Convenio entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y Cooperativas Agroalimentarias de España, U. de Coop., de concesión de subvenciones previstas nominativamente en los presupuestos generales del estado para el año 2018, para el desarrollo de diversas actividades de mejora de la competitividad y modernización de las cooperativas agroalimentarias y la formación, igualdad y rejuvenecimiento en consejos rectores.

DECÁLOGO DE IGUALDAD EN EL COOPERATIVISMO AGROALIMENTARIO

La igualdad 'NO DA IGUAL'



Este folleto pretende ser un documento para la reflexión sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el cooperativismo agroalimentario.

Partimos de una situación donde la igualdad está incrustada en nuestros valores como empresa de economía social, como cooperativa, pero aún en el siglo XXI imperan pensamientos y creencias que nos hacen vivir en un medio rural con creencias del pasado que impiden que hombres y mujeres participemos del cooperativismo en condiciones de igualdad.



La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos.

Kofi Annan, exsecretario general de la ONU.



1. Cooperativas para el siglo XXI

En aquellos países donde la igualdad entre hombres y mujeres ha conseguido un mayor desarrollo, se ha incrementado el grado de satisfacción de las plantillas, la productividad y la competitividad. Las cooperativas no debemos ser ajenas a esa evolución. Somos empresas socialmente responsables y tenemos la **obligación moral** de garantizar nuestra sostenibilidad social y de nuestro medio rural.

El futuro comenzó ayer

2. Las estadísticas hablan de desigualdad

En el periodo 2010-2016 el número de mujeres socias en cooperativas se ha incrementado un 29% (pasamos de 33.039 a 42.624 mujeres), pero en los puestos de toma de decisiones existe 1 consejera por cada 123 socias y 1 consejero por cada 31 socios (OSCAM-2017).

¡Las decisiones en las cooperativas, siguen teniendo género!

3. Principios de igualdad en nuestra cooperativa

- Lo que creemos, lo que hacemos, lo que decidimos condiciona nuestra forma de tener y de hacer y ello condiciona nuestra forma de **SER**. Los principios de la ACI recogen la igualdad, entonces, ¿por qué no la ponemos en práctica?
- Fomentemos el reparto equitativo y responsable de la toma de decisiones. Si una persona no acude a la cooperativa, analicemos por qué y seamos capaces de segregar la información por género.
- Apoyemos iniciativas que fomenten la igualdad y veamos las posibilidades que ofrece de cara a nuestra base social, a nuestros productos, al mercado, a la sociedad que nos rodea... **Nuestro entorno lo agradecerá.**

Igualdad y equidad para atender a nuestra esencia

4. Trabajemos en un modelo de empleo igualitario

No hay empleos para hombres o para mujeres. ¿Se imaginan una mujer bodeguera? ¿O maestra de almazara? ¿Pueden visualizar alguna?, quizás no, ¿verdad?

- Fomentemos procesos selectivos donde prime formación, capacitación técnica, destrezas y habilidades, donde no se impongan condiciones de género.
- Apostemos por la profesionalidad en los puestos independientemente de las condiciones de género.
- Rompamos con las creencias del pasado. Si no cambiamos, no sabremos que puede provocar el cambio.

Todo parece imposible hasta que se hace



5. Un modelo de toma de decisiones igualitario

¿Acaso un hombre por ser agricultor es capaz de tomar mejores decisiones que una mujer? Las cooperativas necesitan buenos equipos directivos, diversos y con capacidad para tomar decisiones. Fomentemos el acceso del talento a todos los niveles de decisión.

La toma de decisiones no tiene género, la capacitación... tampoco

- ¿Acaso es más directivo un hombre que una mujer?
- Si el mercado es diverso, ¿por qué no pueden serlo también los consejos rectores?

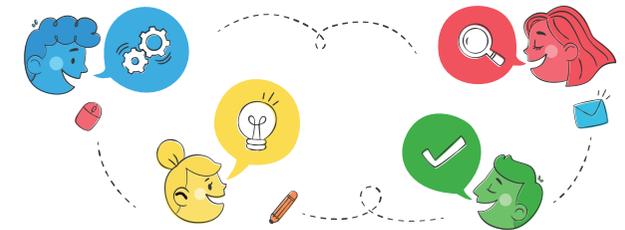
- El 94% de las mujeres deciden los hábitos de compra, por tanto, algo tendrán que decir en nuestras tendencias de producción como industrias agroalimentarias que somos.
- Los estudios demuestran que la diversidad de género en la toma de decisiones ayuda a mejorar los resultados económicos.

6. Comunicación y lenguaje no sexista

Cuantas veces nos hemos encontrado con esta frase: El socio: Vicenta Rodríguez Ruiz delega el voto en D. José Crespo García... **La forma en la cual comunicamos determina nuestro comportamiento.** Siempre debemos utilizar un lenguaje que sea inclusivo y que no menosprecie al hombre o a la mujer.

- El uso del masculino como genérico no es correcto. Así solo conseguimos hacer invisible a una parte de nuestra base social.

El castellano es rico en matices, en palabras y en contenidos... Aprovechemos su potencialidad para ser inclusivos en nuestra forma de comunicar al mundo



7. La corresponsabilidad y la conciliación no es un lujo, es una necesidad social

La corresponsabilidad se traduce en que las mujeres y los hombres ocupen un mismo lugar en el terreno laboral, en las tareas domésticas, en el cuidado de nuestros familiares. Ello lleva a tener las mismas oportunidades para **elegir**, entre otras cosas, participar de la toma de decisiones de nuestras cooperativas.