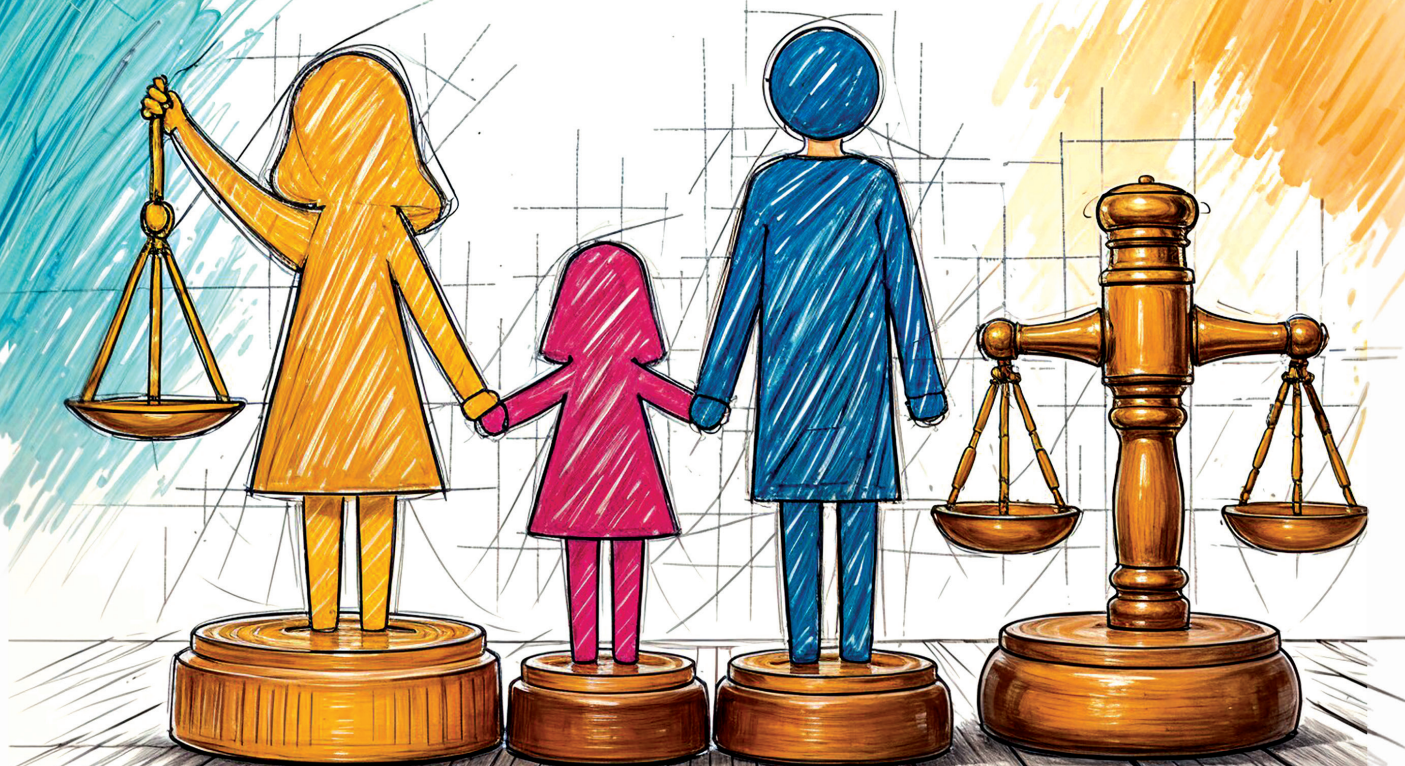


LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Informe autonómico de igualdad en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía

Autora: Ana Isabel Medina Morales, experta en Igualdad

Financia:



Organiza:





EDITA



DISEÑO Y MAQUETACIÓN

TIPORIUM

IMPRESIÓN

Imprenta Lopak

PRESENTACIÓN

Bajo el título 'La promoción de la igualdad en las cooperativas agroalimentarias como herramienta preventiva de la violencia de género' se ha desarrollado el proyecto liderado por AMCAE-Andalucía y financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer - IAM- , el Ministerio de Igualdad y el Pacto de Estado contra la violencia de género, que apuesta por la información y la sensibilización como claves para construir relaciones basadas en el respeto y la equidad.

Este proyecto ha tenido como fin informar y sensibilizar a las mujeres cooperativistas agroalimentarias para promover valores de igualdad, que les permitan y posibiliten el acceso a consejos rectores. Además, se han puesto sobre la mesa herramientas para detectar y prevenir situaciones de violencia de género desde una perspectiva educativa y comunitaria.

La prevención de la violencia de género es una responsabilidad colectiva. A través de información y asesoramiento desde las cooperativas agroalimentarias andaluzas, se avanza hacia una sociedad más igualitaria. Por otro lado, gracias a este proyecto se da un paso más en el objetivo de AMCAE-Andalucía: formar de manera transversal para conseguir una mayor presencia femenina en los consejos rectores.



RESUMEN EJECUTIVO

Este informe presenta los resultados del proyecto desarrollado por AMCAE-Andalucía para promover la igualdad de género en las cooperativas agroalimentarias como estrategia de prevención de la violencia de género en el medio rural. A través de visitas provinciales, acciones formativas y la realización de **59 encuestas a mujeres cooperativistas**, se ha llevado a cabo un diagnóstico exhaustivo sobre la situación actual de la igualdad en el ámbito cooperativo andaluz.

Los resultados muestran una **alta participación femenina**, una **formación consolidada** y un **fuerte vínculo con AMCAE**, pero también revelan **brechas persistentes** en representación, conciliación y cultura organizacional. La puntuación global autonómica es de **6,9/10**, con diferencias significativas entre provincias.

El informe concluye que las cooperativas agroalimentarias son espacios estratégicos para impulsar la igualdad y prevenir la violencia de género, pero requieren medidas estructurales para garantizar la participación plena de las mujeres en los órganos de decisión y mejorar la conciliación y la comunicación inclusiva.



1. INTRODUCCIÓN

Las cooperativas agroalimentarias constituyen uno de los pilares económicos y sociales del medio rural andaluz. Su carácter democrático, participativo y comunitario las convierte en espacios privilegiados para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género. Sin embargo, la realidad demuestra que las mujeres continúan enfrentando barreras que limitan su participación plena en la vida cooperativa.

AMCAE-Andalucía, como organización referente en el liderazgo femenino cooperativista, impulsa este proyecto con el objetivo de fortalecer la igualdad en las cooperativas agroalimentarias y generar un impacto real en la prevención de la violencia de género. La iniciativa se basa en el reconocimiento de que la igualdad no solo es un derecho, sino también una herramienta transformadora que mejora la gobernanza, la cohesión social y la sostenibilidad del sector.

Este informe recoge los resultados del proceso desarrollado durante 2025-2026, integrando análisis cuantitativos y cualitativos, visitas provinciales, acciones formativas y la voz directa de **59 mujeres cooperativistas**.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La necesidad de este proyecto surge de la persistencia de desigualdades estructurales en el ámbito cooperativo. Aunque las mujeres participan activamente en las cooperativas, su presencia en los órganos de decisión sigue siendo limitada. Esta brecha no solo afecta a la equidad interna, sino que también puede reproducir dinámicas de desigualdad que favorecen situaciones de discriminación y violencia de género.

El medio rural presenta características específicas que intensifican estas desigualdades: menor acceso a recursos, roles tradicionales más arraigados, dificultades de conciliación y menor visibilidad del liderazgo femenino. Las cooperativas, como espacios de socialización y toma de decisiones, tienen un enorme potencial para revertir estas dinámicas.

Este proyecto se justifica por:



La necesidad de **visibilizar** el papel de las mujeres cooperativistas



La urgencia de **fortalecer** la igualdad como herramienta preventiva frente a la violencia de género



La importancia de **generar referentes** y buenas prácticas en igualdad



La oportunidad de **transformar la cultura organizacional** de las cooperativas



El compromiso de AMCAE-Andalucía con el **liderazgo femenino** y la cohesión social



Las cooperativas como espacios clave para la igualdad

Las cooperativas agroalimentarias del medio rural son espacios estratégicos para impulsar el liderazgo femenino, reducir desigualdades y avanzar hacia una participación más igualitaria.

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de género en el ámbito cooperativo como estrategia de prevención de la violencia de género, fortaleciendo la participación equitativa y el empoderamiento de las mujeres.



Objetivo

Transformar la igualdad en una realidad cotidiana

Promoviendo liderazgo femenino, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Difundir buenas prácticas en igualdad impulsadas por cooperativas agroalimentarias.
- Sensibilizar a la comunidad cooperativa sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género.
- Impulsar el liderazgo femenino y la participación activa en órganos de decisión.
- Fortalecer la cultura de prevención de la violencia de género mediante formación y comunicación.
- Fomentar medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Generar y difundir experiencias de igualdad y liderazgo femenino.

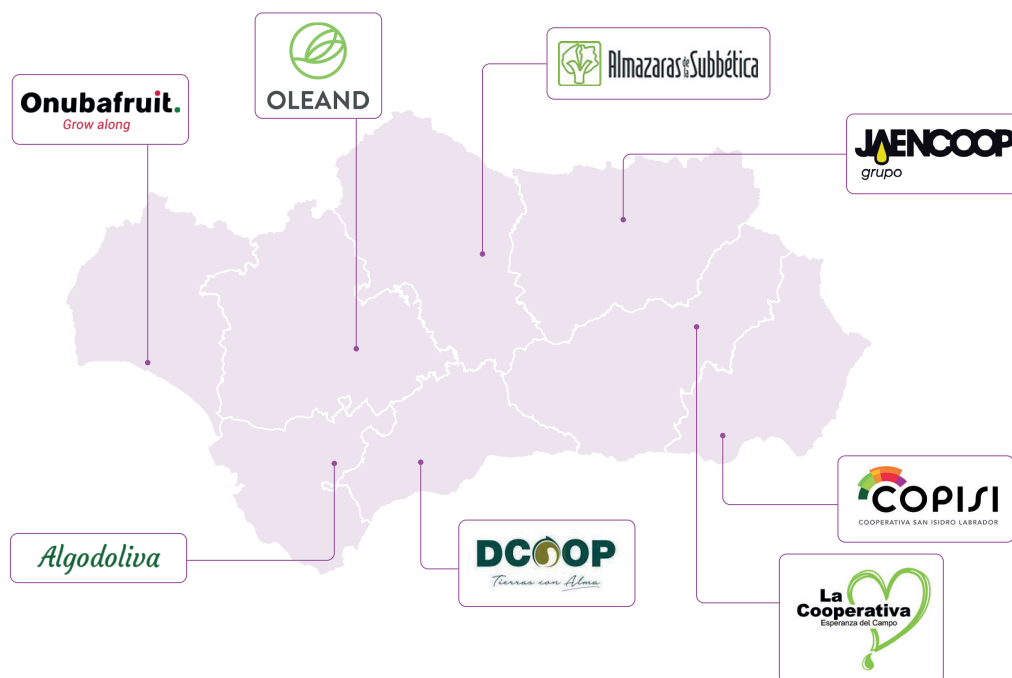
4. METODOLOGÍA

La metodología del proyecto combina técnicas cuantitativas y cualitativas, con un enfoque participativo y territorial.

4.1. Selección de cooperativas referentes

Se identificaron ocho cooperativas agroalimentarias andaluzas pioneras en igualdad, una por provincia:

- **Almería:** COPISI
- **Cádiz:** Ntra. Sra. del Rosario
- **Córdoba:** Almazaras de la Subbética
- **Granada:** La Esperanza del Campo
- **Huelva:** Onubafruit
- **Jaén:** Jaencoop
- **Málaga:** DCOOP
- **Sevilla:** Oleand Manzanilla Olive

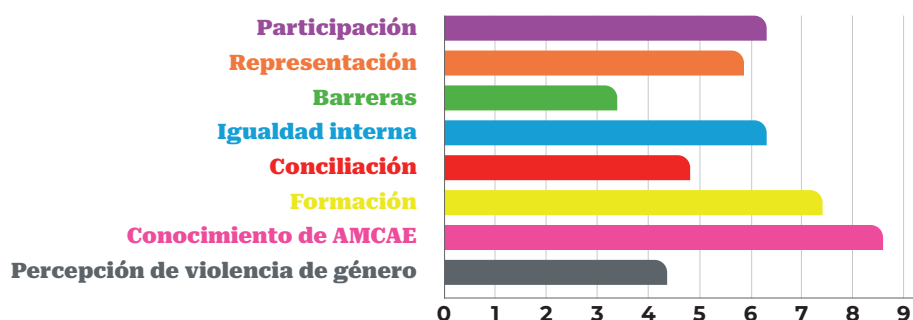


4.2. Visitas provinciales

Cada visita reunió a mujeres de cooperativas de provincias limítrofes, generando espacios de intercambio y aprendizaje entre iguales.

4.3. Encuestas

Se realizaron **59 encuestas** a mujeres cooperativistas para evaluar:



59

Encuestas
a mujeres
cooperativistas

4.4. Análisis

El análisis se realizó en tres niveles:

1. Provincial
2. Autonómico comparado
3. Interpretación transversal experta

5. RESULTADOS AUTONÓMICOS (ANÁLISIS DE LAS 59 ENCUESTAS)

El análisis autonómico de las 59 encuestas realizadas a mujeres cooperativistas de las ocho provincias andaluzas permite identificar patrones comunes, diferencias territoriales y tendencias que reflejan el estado actual de la igualdad en el ámbito cooperativo agroalimentario. La información recogida ofrece una visión amplia y matizada de la participación, representación, barreras, conciliación, formación y percepción de igualdad dentro de las cooperativas.

5.1. Participación en la vida cooperativa

La participación de las mujeres en las asambleas y actividades cooperativas es, en términos generales, elevada. La mayoría de las encuestadas afirma asistir con regularidad a las reuniones, participar en debates y sentirse parte activa de la vida interna de la cooperativa. Este dato es especialmente relevante porque demuestra que las mujeres no están ausentes del espacio cooperativo; por el contrario, están presentes, informadas y comprometidas.

Sin embargo, esta participación no siempre se traduce en influencia real. En varias provincias, las mujeres describen una participación “activa, pero no decisoria”, lo que indica que, aunque están presentes, su capacidad de incidir en decisiones estratégicas sigue siendo limitada. Esta brecha entre participación y poder es uno de los hallazgos más significativos del estudio.

5.2. Representación en órganos de decisión

La representación femenina en los Consejos Rectores continúa siendo uno de los principales desafíos. Aunque existen excepciones destacables —como Jaén, donde se observa una presencia femenina sólida y normalizada—, en la mayoría de las provincias la representación sigue siendo baja o muy baja.

Las mujeres encuestadas señalan que los órganos de decisión continúan siendo espacios masculinizados, donde la presencia femenina se percibe como excepcional. Algunas participantes mencionan que, aunque se sienten capacitadas para asumir cargos, no siempre reciben el apoyo necesario o no se sienten legitimadas para postularse.

Este déficit de representación tiene un impacto directo en la capacidad de las cooperativas para integrar la igualdad en su cultura organizacional, ya que las decisiones estratégicas siguen estando mayoritariamente en manos de hombres.

5.3. Barreras para el liderazgo femenino

Las barreras identificadas por las mujeres encuestadas se agrupan en tres grandes categorías:

BARRERAS CULTURALES

Persisten estereotipos de género que asocian el liderazgo con lo masculino. Algunas mujeres expresan que, aunque participan activamente, no se sienten “autorizadas” a ocupar cargos de responsabilidad.



Retos

Conciliación y representación continúan siendo los principales desafíos

Las diferencias entre provincias muestran que la igualdad avanza, aunque de forma desigual en el territorio andaluz.

BARRERAS ESTRUCTURALES

Los horarios de reuniones, la falta de conciliación y la sobrecarga de cuidados limitan la disponibilidad de las mujeres para asumir responsabilidades directivas.

BARRERAS INTERNAS O PSICOLÓGICAS

La falta de referentes femeninos y la escasa visibilidad del liderazgo femenino generan inseguridad o sensación de no estar suficientemente preparadas, a pesar de contar con formación y experiencia.

Estas barreras se manifiestan con mayor intensidad en provincias como Córdoba, Almería y Jaén, mientras que Granada y Cádiz muestran avances significativos en la reducción de obstáculos.

5.4. Lenguaje inclusivo y comunicación

El uso del lenguaje inclusivo es irregular. Algunas cooperativas han incorporado prácticas inclusivas en sus comunicaciones internas y externas, mientras que otras mantienen un lenguaje tradicional que invisibiliza a las mujeres.

Las encuestadas coinciden en que el lenguaje inclusivo no solo es una cuestión formal, sino una herramienta para reconocer la presencia y el papel de las mujeres en la cooperativa. La falta de lenguaje inclusivo se percibe como un indicador de una cultura organizacional poco sensibilizada con la igualdad.

5.5. Imagen pública

La imagen pública de las cooperativas presenta avances, especialmente en provincias como Granada y Huelva, donde se visibiliza el papel de las mujeres en redes sociales, páginas web y materiales corporativos. Sin embargo, en otras provincias la imagen pública sigue centrada en figuras masculinas, lo que refuerza estereotipos y limita la percepción del liderazgo femenino.

5.6. Conciliación

La conciliación es el aspecto más deficitario del análisis. Aunque algunas cooperativas cuentan con medidas puntuales, la mayoría de las mujeres afirma que la conciliación sigue siendo insuficiente o inexistente. La falta de flexibilidad horaria y la ausencia de protocolos claros dificultan la participación plena de las mujeres en la vida cooperativa.

Este hallazgo es especialmente relevante porque la conciliación está directamente relacionada con la capacidad de las mujeres para asumir cargos de responsabilidad.

5.7. Igualdad interna y acceso a recursos

La percepción de igualdad interna varía significativamente entre provincias. Granada, Cádiz y Huelva destacan por contar con estructuras más equitativas y accesibles, mientras que Córdoba y Sevilla presentan mayores desigualdades.

Aunque la mayoría de las mujeres encuestadas afirma tener acceso a la información

y a los servicios de la cooperativa, persisten desigualdades significativas en el acceso a determinados puestos de trabajo y áreas productivas. En varias cooperativas se observa una resistencia por parte de algunos trabajadores hombres a la incorporación de mujeres en puestos operativos vinculados a fábrica, envasado o líneas de producción, mientras que sí se acepta su presencia en tareas tradicionalmente feminizadas, como la limpieza o el apoyo en servicios auxiliares.

Esta segregación horizontal limita las oportunidades laborales de las mujeres y reproduce estereotipos de género que asignan menor valor a los trabajos desempeñados por ellas. Además, genera un clima que desincentiva su participación en áreas clave del proceso productivo, afectando tanto a su desarrollo profesional como a su visibilidad dentro de la cooperativa.

La existencia de estas resistencias internas evidencia la necesidad de implementar medidas de sensibilización, formación y revisión de prácticas laborales que garanticen un acceso equitativo a todos los puestos, independientemente del género.

5.8. Formación en igualdad

La formación en igualdad es uno de los puntos más fuertes del proyecto. Todas las provincias registran niveles altos de participación en actividades formativas, y las mujeres valoran positivamente la utilidad de estas acciones para comprender sus derechos, fortalecer su liderazgo y prevenir situaciones de violencia de género.

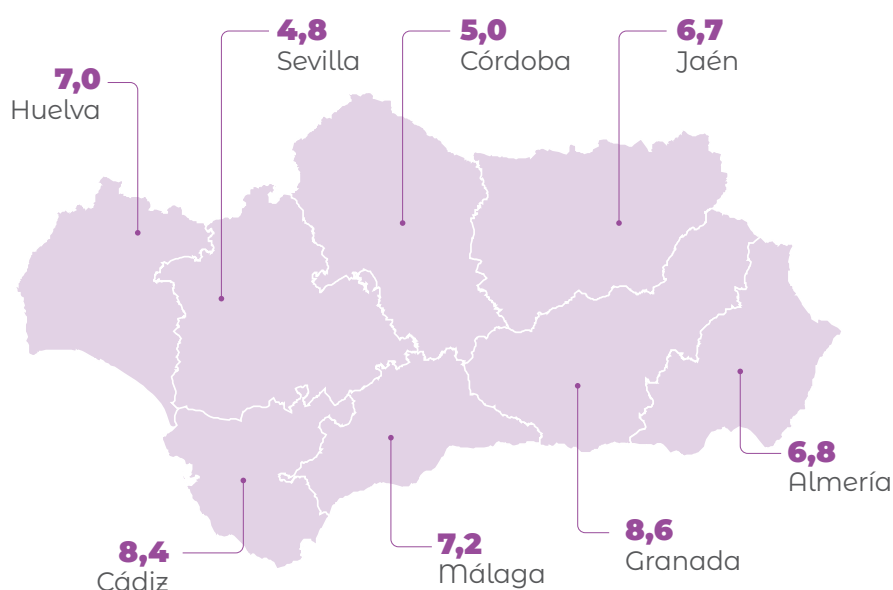
5.9. Conocimiento de AMCAE-Andalucía

El conocimiento y la vinculación con AMCAE-Andalucía es muy elevado. Las mujeres reconocen el papel de AMCAE como red de apoyo, formación y acompañamiento, y destacan su importancia para impulsar la igualdad en el ámbito cooperativo.

5.10. Puntuación global

La puntuación global autonómica es de **6,9/10**, con diferencias significativas entre provincias:

- **Granada (8,6)** y **Cádiz (8,4)** lideran el avance.
- **Málaga (7,2)** y **Huelva (7,0)** presentan niveles medios-altos.
- **Jaén (6,7)** y **Almería (6,8)** muestran avances, pero con barreras persistentes.
- **Córdoba (5,0)** y **Sevilla (4,8)** requieren intervenciones prioritarias.



!
6,9
Puntuación
global
autonómica

6. ANÁLISIS PROVINCIAL COMPARADO

El análisis provincial comparado permite observar cómo las dinámicas de igualdad se manifiestan de manera distinta en cada territorio, revelando avances significativos en algunas provincias y retos persistentes en otras. Aunque todas las cooperativas visitadas comparten un compromiso creciente con la igualdad, las diferencias en cultura organizacional, estructura interna, tamaño, historia y contexto rural influyen en los resultados.

6.1. Provincias con mayor avance: Granada y Cádiz

Granada y Cádiz destacan por presentar los indicadores más altos en participación, igualdad interna, formación y percepción de conciliación. En ambas provincias, las mujeres describen cooperativas donde la igualdad forma parte de la cultura organizativa y donde existen referentes femeninos visibles.

En Granada, la cooperativa visitada ha integrado la igualdad en su funcionamiento cotidiano, generando un entorno donde las mujeres se sienten legitimadas para participar y liderar. La formación continua y la comunicación inclusiva han contribuido a consolidar una cultura cooperativa más equitativa.

En Cádiz, la participación activa de las mujeres y la existencia de medidas de conciliación más visibles han favorecido un clima organizacional positivo. Las encuestadas destacan la apertura de la cooperativa a nuevas iniciativas y la presencia de mujeres en espacios de decisión.

6.2. Provincias con nivel medio-alto: Málaga y Huelva

Málaga y Huelva presentan un nivel medio-alto de igualdad, con avances significativos en formación y participación, pero con margen de mejora en representación y conciliación.

En Málaga, la formación en igualdad está muy consolidada, y las mujeres muestran un alto nivel de implicación en la vida cooperativa. Sin embargo, la representación en órganos de decisión sigue siendo limitada, lo que indica la necesidad de impulsar medidas específicas para promover el liderazgo femenino.

En Huelva, la igualdad interna es percibida como alta, y la imagen pública de la cooperativa refleja un compromiso real con la visibilidad de las mujeres. No obstante, la conciliación continúa siendo un reto, especialmente en cooperativas con estructuras más tradicionales.

6.3. Provincias con avances moderados: Jaén y Almería

Jaén y Almería muestran avances importantes, especialmente en participación y formación, pero enfrentan barreras culturales y estructurales que limitan la igualdad plena.

En Jaén, aunque la presencia femenina en algunos órganos es destacable, persisten estereotipos de género que dificultan el liderazgo femenino. Las mujeres encuestadas participan activamente, pero no siempre se sienten respaldadas para asumir cargos directivos.

En Almería, la participación es alta, pero la conciliación es percibida como insuficiente. Las mujeres destacan la necesidad de flexibilizar horarios y mejorar la comunicación interna para facilitar su implicación en la toma de decisiones.

6.4. Provincias con mayores retos: Córdoba y Sevilla

Córdoba y Sevilla presentan los indicadores más bajos del análisis autonómico, especialmente en representación, conciliación y percepción de igualdad interna.

En Córdoba, las mujeres describen cooperativas donde la estructura organizativa sigue siendo muy tradicional y donde la presencia femenina en órganos de decisión es mínima. Las barreras culturales y la falta de referentes femeninos dificultan el avance hacia una igualdad real.

En Sevilla, la puntuación global es la más baja de Andalucía. Las encuestadas señalan una falta de medidas de conciliación, escasa visibilidad del liderazgo femenino y una cultura organizacional poco sensibilizada con la igualdad. Estos resultados indican la necesidad de intervenciones específicas y acompañamiento continuado.



Territorio

La igualdad a diferentes velocidades según la provincia

Mientras Granada y Cádiz se consolidan como referentes, Córdoba y Sevilla concentran los mayores desafíos, evidenciando la necesidad de estrategias adaptadas a la realidad de cada territorio.

Tabla comparativa autonómica (bloque 1)

Provincia	Participación	Consejo Rector	Barreras	Lenguaje inclusivo	Imagen pública
Almería	Muy alta	2/17 Baja	Alta	Mayoritaria	Mejorable
Cádiz	Irregular	4/15 Baja	Media	Dividido	Mejorable
Córdoba	Media	2/4 Media	Media	Nulo	Mejorable
Granada	Media	3/12 Baja	2/12 Baja	Bajo	Muy positiva
Huelva	Baja	2/2 Alta	Alta	Nulo	Positiva
Jaén	Muy alta	9/9 Total	Media	Medio	Mejorable
Málaga	Alta	2/5 Media	Alto	Alto	Mejorable
Sevilla	Muy alta	2/5 Media-baja	Media	Alto	Alta

Tabla comparativa autonómica (bloque 2)

Provincia	Conciliación	Igualdad interna	Formación en igualdad	Conocimiento AMCAE	Puntuación global
Almería	Limitada	Alta	Alta	Muy alto	6,8
Cádiz	Aceptable	Muy alta	Alta	Muy alto	8,4
Córdoba	Alta	Media	Alta	Muy alto	5,0
Granada	Aceptable	Muy alta	Alta	Muy alto	8,6
Huelva	Alta	Alta	Alta	Muy alto	7,0
Jaén	Media	Media	Alta	Muy alto	6,7
Málaga	Baja	Media-baja	Alta	Muy alto	7,2
Sevilla	Baja	Media	Media-baja	Muy alto	4,8

7. INTERPRETACIÓN EXPERTA

El análisis transversal de los datos revela que la igualdad en las cooperativas agroalimentarias andaluzas se encuentra en un proceso de transformación, impulsado por la participación activa de las mujeres y por el trabajo de organizaciones como AMCAE-Andalucía. Sin embargo, esta transformación no es homogénea y depende en gran medida del contexto territorial, la cultura organizacional y el grado de sensibilización interna.

Desde una perspectiva experta en igualdad de género, se identifican tres claves interpretativas:

7.1. La igualdad avanza cuando existe liderazgo institucional

Las provincias con mejores resultados coinciden en un elemento común: la existencia de equipos directivos sensibilizados y comprometidos con la igualdad. Cuando la dirección impulsa cambios, la cultura organizacional se transforma más rápidamente.

7.2. La formación es el motor del cambio

La formación en igualdad ha demostrado ser la herramienta más eficaz para modificar percepciones, reducir estereotipos y empoderar a las mujeres. Las provincias con mayor formación presentan mejores indicadores globales.

7.3. La conciliación es el principal freno estructural

La falta de medidas de conciliación limita la participación plena de las mujeres y dificulta su acceso a cargos de responsabilidad. Sin conciliación real, la igualdad no puede consolidarse.

8. CONCLUSIONES

El proyecto desarrollado por AMCAE-Andalucía ha permitido realizar un diagnóstico profundo sobre la situación de la igualdad en las cooperativas agroalimentarias andaluzas. Los resultados muestran avances significativos en participación, formación y sensibilización, pero también revelan brechas persistentes en representación, conciliación y cultura organizacional.

Las mujeres cooperativistas están presentes, formadas y comprometidas, pero aún enfrentan barreras que limitan su acceso al poder. La igualdad avanza, pero requiere continuidad, recursos y voluntad institucional.

A partir del análisis realizado, puede afirmarse que las cooperativas agroalimentarias andaluzas constituyen, en términos generales, **espacios seguros frente a la violencia de género**. Las mujeres encuestadas manifiestan sentirse respetadas, acompañadas y libres para participar en la vida cooperativa, sin haber identificado situaciones de violencia dentro de estos entornos. Este dato, coherente con la elevada valoración de la formación en igualdad y el fuerte vínculo con AMCAE-Andalucía, refuerza la idea de que las cooperativas son **contextos protectores**, donde la convivencia, la participación democrática y la cultura comunitaria actúan como factores de prevención. No obstante, este clima positivo no elimina la necesidad de seguir fortaleciendo los protocolos internos y la coordinación con recursos públicos, garantizando que estos espacios continúen siendo seguros, accesibles y libres de violencia para todas las mujeres.



Igualdad

La igualdad avanza, pero aún no se distribuye de forma homogénea

La participación y la formación muestran resultados positivos, aunque persisten diferencias importantes en representación y conciliación entre provincias.

9. RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS

El análisis realizado permite identificar una serie de líneas estratégicas orientadas a fortalecer la igualdad en las cooperativas agroalimentarias andaluzas. Estas recomendaciones se plantean desde un enfoque práctico, ofreciendo ejemplos concretos que pueden ser implementados de manera inmediata por las cooperativas, adaptándose a su tamaño, estructura y realidad territorial.

En primer lugar, resulta fundamental **impulsar la presencia de mujeres en los órganos de decisión**, no solo promoviendo su participación, sino generando condiciones que faciliten su acceso real a estos espacios. Para ello, las cooperativas pueden desarrollar programas de mentoría interna donde mujeres con experiencia acompañen a otras que desean presentarse al Consejo Rector, incorporar formación específica en liderazgo cooperativo o establecer compromisos internos que garanticen la presencia de candidatas en cada proceso electoral. Asimismo, reservar espacios en las asambleas para visibilizar el liderazgo femenino contribuye a normalizar su presencia en la toma de decisiones.

En relación con la **conciliación**, uno de los principales retos detectados, se recomienda establecer medidas claras, visibles y adaptadas al medio rural. Algunas acciones viables incluyen ajustar los horarios de reuniones a franjas más accesibles (por ejemplo, tarde temprana), permitir la participación telemática en órganos colegiados, publicar un calendario anual de reuniones para facilitar la organización familiar o habilitar espacios infantiles durante asambleas y eventos relevantes. Estas medidas, aunque sencillas, tienen un impacto directo en la participación de las mujeres.

La **formación en igualdad** debe consolidarse como un elemento estructural de la vida cooperativa. Esto implica incorporar sesiones anuales obligatorias para toda la plantilla, incluir contenidos de igualdad en la formación de acogida para nuevas incorporaciones, ofrecer talleres prácticos sobre corresponsabilidad y liderazgo femenino, y formar a mandos intermedios en la detección de sesgos y micromachismos. La creación de un plan de formación plurianual permite dar continuidad y profundidad a estos procesos.

En cuanto a la **comunicación interna y externa**, es necesario revisar los mensajes,

imágenes y documentos para garantizar un lenguaje inclusivo y una representación equilibrada. Esto puede traducirse en sustituir expresiones como “los socios” por “las personas socias”, revisar la cartelería para evitar estereotipos de género, asegurar que las fotografías de redes sociales y web muestren a mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad, o elaborar una guía interna de comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal.

Respecto a la **prevención de la violencia de género**, se recomienda reforzar los protocolos internos y mejorar la coordinación con los recursos públicos disponibles. Esto incluye elaborar un protocolo claro de actuación ante posibles casos, designar una persona de referencia formada en igualdad, establecer contacto directo con los Centros Municipales de Información a la Mujer, ofrecer formación específica sobre violencia económica y laboral, y garantizar la presencia visible de información sobre recursos de atención (016, servicios sociales, teléfonos locales).

Asimismo, es esencial **potenciar el papel de AMCAE-Andalucía como red autonómica de apoyo y liderazgo femenino**. Las cooperativas pueden participar activamente en los encuentros provinciales, solicitar acompañamiento para la elaboración de planes de igualdad, invitar a AMCAE a impartir talleres o charlas, difundir sus actividades entre las socias y trabajadoras o establecer convenios de colaboración para proyectos específicos.

Finalmente, se recomienda implementar un **sistema de seguimiento anual de indicadores de igualdad** que permita evaluar avances y detectar áreas de mejora. Este sistema puede incluir el registro anual de la presencia de mujeres en distintos puestos y órganos, el seguimiento de su participación en formación y promociones internas, la realización de encuestas breves sobre percepción de igualdad o la elaboración de un informe anual que se presente en la Asamblea General. Este ejercicio de transparencia y evaluación continua contribuye a consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad real.

10. CIERRE INSTITUCIONAL

Este informe reafirma el compromiso de las cooperativas agroalimentarias andaluzas con la igualdad y la prevención de la violencia de género. Los resultados evidencian una transformación progresiva hacia estructuras más equitativas y participativas.

La igualdad no es solo un objetivo, sino una herramienta estratégica para fortalecer la gobernanza, la cohesión social y la calidad democrática del sector cooperativo. Promoverla implica visibilizar referentes femeninos, garantizar entornos seguros y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto y la justicia.

AMCAE-Andalucía continuará acompañando este proceso, impulsando la formación, la sensibilización y la participación activa de las mujeres en todos los niveles de decisión.



La igualdad es un camino compartido. Este informe representa un paso firme hacia una Andalucía rural más justa, participativa y libre.



Acción

La igualdad requiere medidas concretas y compromiso continuado

Las cooperativas disponen de herramientas prácticas para avanzar en liderazgo femenino, conciliación, formación y prevención de la violencia, transformando los diagnósticos en cambios reales y sostenibles.

ALMERÍA ANEXO I. ANÁLISIS DE ENCUESTAS

El análisis de las encuestas realizadas a las mujeres cooperativistas de Almería muestra una realidad marcada por una participación activa, pero con importantes retos en materia de conciliación y representación. Las mujeres describen un entorno cooperativo dinámico, donde su presencia es habitual en las asambleas y actividades internas, pero donde la toma de decisiones continúa siendo un espacio predominantemente masculino.

La percepción de igualdad interna es moderada. Aunque las mujeres afirman sentirse parte de la cooperativa, identifican barreras culturales que limitan su acceso a cargos de responsabilidad. La conciliación es uno de los aspectos más deficitarios: la mayoría señala que los horarios de reuniones no se adaptan a sus necesidades, lo que dificulta su participación plena.

La formación en igualdad es valorada positivamente, y existe un alto conocimiento de AMCAE-Andalucía, lo que indica una buena base para impulsar cambios futuros. Sin embargo, la puntuación global de la provincia (6,8) refleja la necesidad de reforzar medidas estructurales que permitan avanzar hacia una igualdad real.

Mujeres presentes, pero aún lejos de los espacios de decisión

Puntuación global

6,8

ALMERÍA

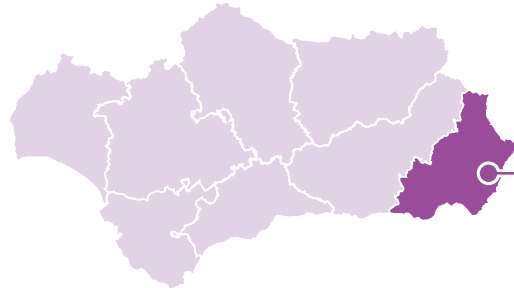


TABLA RESUMEN

Participación: **Alta**
 Representación: **Baja**
 Barreras: **Presentes**
 Conciliación: **Limitada**
 Igualdad interna: **Alta**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **6,8**



Fortalezas

- Participación muy alta en asambleas
- Muchas mujeres en las asambleas
- Motivación para acceder al Consejo Rector
- Conocimiento de derechos
- Difusión de AMCAE
- Existencia de medidas de conciliación



Debilidades

- Baja representación en el Consejo Rector
- Alta percepción de barreras
- Imagen pública mejorable
- Comunicación interna débil
- Conciliación insuficiente
- Polarización en la percepción de igualdad

Cádiz se posiciona como una de las provincias más avanzadas en igualdad dentro del ámbito cooperativo. Las mujeres encuestadas destacan un clima organizacional favorable, donde la participación femenina es activa y la igualdad interna se percibe como consolidada. La cooperativa visitada muestra un compromiso claro con la igualdad, reflejado en la visibilidad del liderazgo femenino y en la existencia de medidas de conciliación más desarrolladas que en otras provincias.

Las mujeres describen un entorno donde se sienten escuchadas y legitimadas para participar en la toma de decisiones. Aunque aún existen barreras culturales, estas son menos intensas que en otras provincias. La formación en igualdad es muy valorada, y el conocimiento de AMCAE-Andalucía es prácticamente universal.

La puntuación global de Cádiz (8,4) refleja un avance significativo y la convierte en un referente autonómico.



Un modelo de referencia para la igualdad en el cooperativismo andaluz

Puntuación global

8,4

CÁDIZ

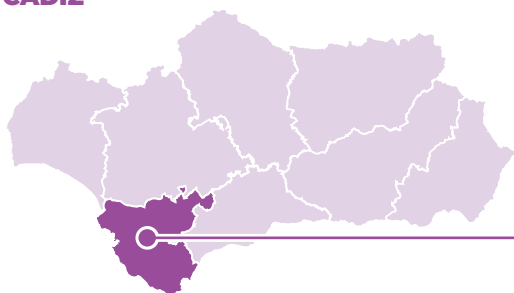


TABLA RESUMEN

Participación: **Aceptable**
 Representación: **Muy alta**
 Barreras: **Moderadas**
 Conciliación: **Aceptable**
 Igualdad interna: **Muy alta**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **8,4**



Fortalezas

- Alta valoración de la igualdad
- Buena comunicación interna
- Difusión de AMCAE
- Medidas de conciliación
- Formación en igualdad
- Percepción muy alta de representación en el Consejo Rector



Debilidades

- Baja participación en asambleas
- Baja presencia de mujeres en el Consejo Rector
- División en la percepción de barreras
- Lenguaje inclusivo no consolidado
- Imagen pública mejorable
- Falta de motivación para presentarse a cargos directivos

CÓRDOBA

ANEXO III. ANÁLISIS DE ENCUESTAS

Córdoba presenta uno de los niveles más bajos de igualdad interna y participación en órganos de decisión. Las mujeres encuestadas describen cooperativas con estructuras muy tradicionales, donde la presencia femenina en los Consejos Rectores es mínima o inexistente. La percepción de igualdad interna es baja, y las barreras culturales se manifiestan con fuerza.



Una de las provincias con mayores retos en igualdad cooperativa

La conciliación es percibida como insuficiente, y muchas mujeres señalan que los horarios y dinámicas de trabajo no facilitan su participación. Aunque la formación en igualdad es valorada positivamente, no parece haber generado aún cambios estructurales significativos.

El conocimiento de AMCAE-Andalucía es alto, lo que representa una oportunidad para impulsar procesos de transformación. Sin embargo, la puntuación global de la provincia (5,0) evidencia la necesidad de intervenciones prioritarias.

Puntuación global

5,0

CÓRDOBA

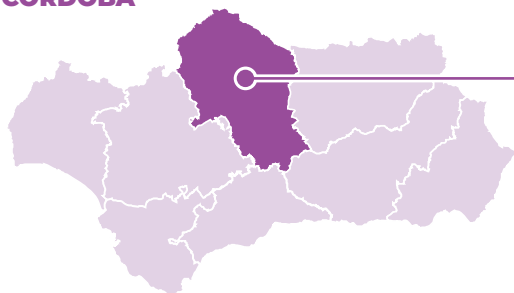


TABLA RESUMEN

Participación: **Media**
 Representación: **Media**
 Barreras: **Altas**
 Conciliación: **Limitada**
 Igualdad interna: **Media**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **5,0**



Fortalezas

- Participación moderada en asambleas
- Difusión de AMCAE
- Algunas medidas de conciliación
- Formación en igualdad en la mitad de las mujeres



Debilidades

- Percepción unánime de barreras para acceder a puestos de poder
- Lenguaje inclusivo inexistente
- Baja representación en el Consejo Rector
- Baja motivación para presentarse a cargos directivos
- Conocimiento de derechos insuficiente
- Conciliación mejorable
- Imagen pública desigual
- Valoración global baja

GRANADA

ANEXO IV. ANÁLISIS DE ENCUESTAS

Granada es la provincia con la puntuación más alta del análisis autonómico (8,6). Las mujeres encuestadas describen cooperativas donde la igualdad forma parte de la cultura organizacional y donde la presencia femenina en espacios de decisión es habitual y normalizada.

La conciliación es percibida como alta, y existen medidas concretas que facilitan la participación de las mujeres. La formación en igualdad está muy consolidada, y las mujeres valoran especialmente la utilidad de estas acciones para fortalecer su liderazgo.

La imagen pública de la cooperativa refleja un compromiso real con la igualdad, y el lenguaje inclusivo está integrado en la comunicación interna y externa. Granada se posiciona como un referente autonómico en igualdad cooperativa.



Igualdad consolidada y liderazgo femenino normalizado

Puntuación global

8,6

GRANADA



TABLA RESUMEN

Participación: **Alta**
Representación: **Alta**
Barreras: **Bajas**
Conciliación: **Alta**
Igualdad interna: **Alta**
Formación: **Alta**
Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
Puntuación global: **8,6**



Fortalezas

- Alta formación en igualdad
- Buena comunicación
- Medidas de conciliación
- Valoración positiva de la igualdad
- Fuerte conexión con AMCAE



Debilidades

- Baja presencia de mujeres en el Consejo Rector
- Lenguaje no inclusivo
- Participación irregular en asambleas
- Existencia de casos de violencia de género
- Falta de motivación para presentarse a cargos directivos

HUELVA ANEXO V. ANÁLISIS DE ENCUESTAS

Huelva presenta un nivel medio-alto de igualdad interna y una percepción positiva de la participación femenina. Las mujeres encuestadas destacan la existencia de un clima cooperativo favorable, donde se sienten parte activa de la organización.



Avances consolidados con margen de mejora

La conciliación es percibida como mejorable, aunque existen iniciativas que apuntan hacia una mayor corresponsabilidad. La formación en igualdad es sólida, y el conocimiento de AMCAE-Andalucía es muy elevado.

La imagen pública de la cooperativa refleja avances significativos en la visibilización del liderazgo femenino. La puntuación global de Huelva (7,0) indica un avance sostenido, aunque con margen de mejora en representación y conciliación.

Puntuación global

7,0

HUELVA

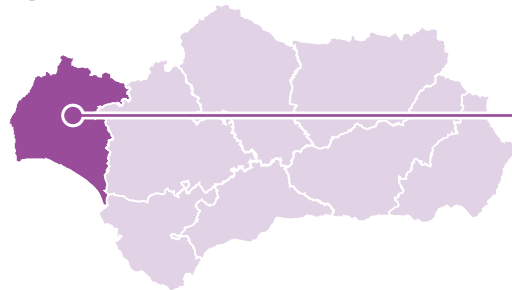


TABLA RESUMEN

Participación: **Alta**
 Representación: **Alta**
 Barreras: **Moderadas**
 Conciliación: **Alta**
 Igualdad interna: **Alta**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **7,0**



Fortalezas

- Las mujeres activas están en el Consejo Rector
- Buena valoración de la igualdad
- Conocimiento de derechos
- Difusión de AMCAE
- Imagen pública positiva



Debilidades

- Muy baja presencia de mujeres en asambleas
- Lenguaje inclusivo inexistente
- Conciliación claramente insuficiente
- Percepción unánime de barreras para acceder a puestos de poder
- Medidas de conciliación poco conocidas

*Muestra muy pequeña, lo que indica baja participación femenina general.

Jaén presenta una realidad compleja: aunque la participación femenina es alta y existen ejemplos de liderazgo femenino consolidado, persisten barreras culturales que dificultan la normalización de la igualdad en todos los niveles.

Las mujeres encuestadas señalan que, aunque participan activamente, no siempre se sienten respaldadas para asumir cargos directivos. La conciliación es percibida como media, y la igualdad interna presenta avances, pero aún no está plenamente consolidada.

La formación en igualdad es muy valorada, y el conocimiento de AMCAE-Andalucía es alto. La puntuación global de Jaén (6,7) refleja un avance moderado, con potencial de mejora.



Una provincia en transición hacia una igualdad más sólida y efectiva

Puntuación global

6,7

JAÉN

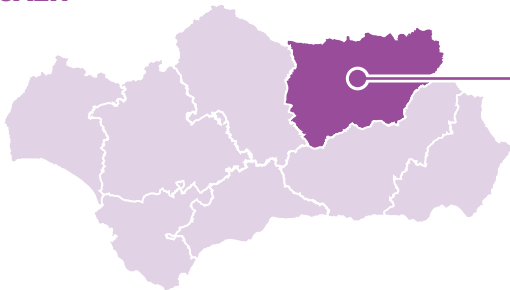


TABLA RESUMEN

Participación: **Alta**
 Representación: **Muy alta**
 Barreras: **Altas**
 Conciliación: **Media**
 Igualdad interna: **Muy alta**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **6,7**



Fortalezas

- 100% de mujeres en el Consejo Rector
- Alta participación en asambleas
- Percepción positiva de representación
- Conocimiento de derechos
- Difusión de AMCAE
- Igualdad en acceso a recursos



Debilidades

- Todas perciben barreras para acceder a puestos de poder
- Imagen pública no refleja adecuadamente a las mujeres
- Conciliación mejorable
- Comunicación sobre igualdad irregular
- Formación en igualdad no universal
- Percepción de igualdad muy desigual entre mujeres (valoraciones de 3 a 10)

MÁLAGA ANEXO VII. ANÁLISIS DE ENCUESTAS



Formación sólida y participación en crecimiento

Málaga presenta un nivel medio-alto de igualdad, con una participación femenina activa y una formación en igualdad muy consolidada. Las mujeres encuestadas destacan la utilidad de las acciones formativas para fortalecer su liderazgo y comprender sus derechos.

La representación en órganos de decisión es moderada, y la conciliación es percibida como aceptable, aunque con margen de mejora. La igualdad interna se percibe como media, y la imagen pública de la cooperativa refleja avances en visibilidad femenina.

La puntuación global de Málaga (7,2) indica un avance significativo, especialmente en formación y participación.

Puntuación global

7,0

MÁLAGA

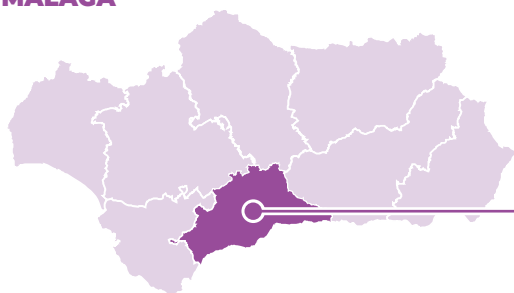


TABLA RESUMEN

Participación: **Aceptable**
 Representación: **Media**
 Barreras: **Moderadas**
 Conciliación: **Aceptable**
 Igualdad interna: **Media**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **7,2**



Fortalezas

- Alta participación en asambleas
- Percepción positiva de representación
- Lenguaje inclusivo mayoritariamente presente
- Buen conocimiento de derechos
- Formación en igualdad consolidada
- Difusión de AMCAE
- Valoración global media-alta



Debilidades

- Presencia femenina moderada en asambleas
- Barreras percibidas para acceder a puestos de poder
- Conciliación mejorable
- Comunicación sobre igualdad irregular
- Medidas de conciliación poco conocidas
- Motivación moderada para acceder al Consejo Rector

SEVILLA ANEXO VIII. ANÁLISIS DE ENCUESTAS

Sevilla presenta los indicadores más bajos del análisis autonómico. Las mujeres encuestadas describen cooperativas donde la igualdad interna es limitada y donde la presencia femenina en órganos de decisión es escasa. La conciliación es percibida como baja, y las barreras culturales se manifiestan con fuerza.

La formación en igualdad es valorada positivamente, pero aún no ha generado cambios estructurales significativos. La imagen pública de la cooperativa no refleja adecuadamente el papel de las mujeres, lo que contribuye a su invisibilización.

La puntuación global de Sevilla (4,8) evidencia la necesidad de intervenciones urgentes y acompañamiento continuado.



Barreras persistentes y escasa presencia en la toma de decisiones

Puntuación global

4,8

SEVILLA

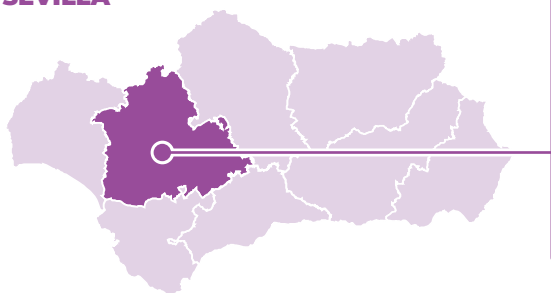


TABLA RESUMEN

Participación: **Baja**
 Representación: **Media-baja**
 Barreras: **Altas**
 Conciliación: **Baja**
 Igualdad interna: **Media-baja**
 Formación: **Alta**
 Conocimiento AMCAE: **Muy alto**
 Puntuación global: **4,8**



Fortalezas

- Alta participación en asambleas
- Buena presencia femenina en asambleas
- Imagen pública positiva
- Comunicación sobre igualdad
- Difusión de AMCAE
- Formación en igualdad moderada



Debilidades

- Percepción unánime de baja representación en el Consejo Rector
- Bajo conocimiento de derechos frente al acoso y la violencia sexual
- Baja motivación para presentarse a cargos directivos
- Medidas de conciliación poco conocidas
- Valoración global muy baja
- Barreras invisibles no reconocidas explícitamente



LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

*Informe autonómico de
igualdad en las cooperativas
agroalimentarias de Andalucía*



www.amcaeandalucia.es



@AMCAEAndalucia

Financia:



Organiza:

