



Fortaleciendo las Cooperativas

Herramientas para la igualdad de género





Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño

“Fortaleciendo las Cooperativas: Herramientas para la Igualdad de Género”

Equipo de Trabajo

Natalia Díaz Soto, Asesora Ministerial de Género
María Paz Rojas Maiz, Asesora de Género
Valeria Delgado Fernández, Asesora de Género

Comité Editorial

Mabel Araya - Jefa de Asesores/as, Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño
Juan José Montes - Jefe División de Asociatividad y Cooperativas

Diseño y Diagramación

Alicia Aguilar Retamal

Noviembre 2024

Fortaleciendo las Cooperativas:
Herramientas para la Igualdad de Género



Índice

1

Introducción | 6

2

Desigualdades de Género en las Cooperativas | 8

3

Perspectiva de Género en las Cooperativas | 11

4

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las cooperativas? | 14

5

Recomendaciones Finales | 22

6

Glosario | 23

7

Caja de Herramientas | 25

Herramienta n°1 | 26
¿Cómo hacer más igualitaria la participación en la cooperativa?

Herramienta n°2 | 30
¿Cómo identificar a las personas cuidadoras de la cooperativa?

Herramienta n°3 | 36
¿Cómo mejorar la distribución de tareas en la cooperativa?

Herramienta n°4 | 40
¿Cómo sensibilizar a los socios y socias en la importancia de la igualdad de género?

Herramienta n°5 | 52
¿Cómo nos comprometemos con la igualdad de trato y la no violencia en la cooperativa?

Herramienta n°6 | 54
¿Cómo comunicarnos mejor?

Herramienta n°7 | 56
¿Qué mecanismos pueden aportar a mejorar la representatividad en los cargos directivos?

8

Referencias | 59

1 Introducción



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

(Alianza Cooperativa Internacional, 1995)

En la economía global persisten profundas desigualdades que afectan negativamente a las mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas en términos de acceso a recursos, participación en la toma de decisiones y condiciones laborales dignas. La igualdad de género es un principio fundamental que busca garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre todas las personas, independiente de si son mujeres, hombres o de cualquier otra identidad de género, en todos los aspectos de la vida.

En este contexto, las cooperativas han surgido como un modelo empresarial alternativo centrado en las personas, promoviendo la participación democrática, la solidaridad y la equidad. Para que las cooperativas cumplan plenamente su misión, es fundamental que sus estructuras de liderazgo reflejen la diversidad de su base societaria. La inclusión de mayor diversidad en los órganos colegiados, en conjunto con la participación efectiva de todas las personas en las cooperativas, amplía la gama de perspectivas en la toma de decisiones estratégicas, y puede mejorar la capacidad de la organización para identificar oportunidades, gestionar riesgos y enfrentar desafíos con mayor eficacia. De este modo, la igualdad de género juega un papel crucial al promover liderazgos diversos dentro de las organizaciones, lo que les permite ser más innovadoras y resilientes, contribuyendo así al crecimiento económico.

En materia de género y cooperativas en Chile, el año 2016 se introduce un cambio legal¹ con el objetivo de mejorar la representatividad de todas las personas socias en las cooperativas y sus órganos colegiados. De este modo, el artículo señala que:

¹Indicación al artículo n°24 de la Ley n°20.881: Modifica el Decreto con Fuerza de Ley n°5, de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas.

Los órganos colegiados de las cooperativas deberán asegurar la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, y siempre que la inscripción de candidatos y candidatas lo permita, el porcentaje que represente cada género entre los asociados deberá verse reflejado proporcionalmente en el órgano colegiado respectivo. El estatuto social de cada cooperativa deberá establecer el mecanismo de ponderación que permita dar cumplimiento a esta norma. (Art. 24, Ley n°20.881)

Este cambio legal, si bien, no genera una obligación explícita, si es un avance y antecedente importante en materia de igualdad de género en las cooperativas, ya que promueve la proporcionalidad de todas las personas socias en el órgano colegiado.

La guía *Fortaleciendo las cooperativas: herramientas para la igualdad de género*, tiene por objetivo, además de relevar la importancia de integrar la perspectiva de género dentro de estas organizaciones, proporcionar herramientas y recomendaciones prácticas para hacerlo realidad.

Este documento está diseñado para abordar la convivencia entre las personas socias de la cooperativa y no reemplaza las exigencias legales que deben cumplir respecto a sus trabajadores y trabajadoras. Además, es fundamental tener en cuenta que **las recomendaciones y herramientas ofrecidas en esta guía deben ser ajustadas en función de las necesidades, el contexto y el tamaño de cada cooperativa, garantizando su adecuación y efectividad en cada situación particular.**

Para ello, se presenta un panorama de las principales desigualdades que enfrentan mujeres, hombres y personas de las diversidades sexo-genéricas en las cooperativas, en sintonía con un contexto de desigualdades estructurales en la economía en general. En segundo lugar, se desarrolla la relevancia de incorporar la perspectiva de género en estas organizaciones y cómo los principios cooperativos facilitan esta integración. En tercer lugar, se explora la aplicación de la perspectiva de género en las cooperativas en diversas áreas: participación, formación, prevención de la violencia y no discriminación. Se entregan recomendaciones concretas para lograr este objetivo y contribuir al avance hacia cooperativas más inclusivas y equitativas. Por último, se proporciona una caja de herramientas que complementa las recomendaciones, incluyendo recursos para que cada cooperativa pueda avanzar en esta materia.

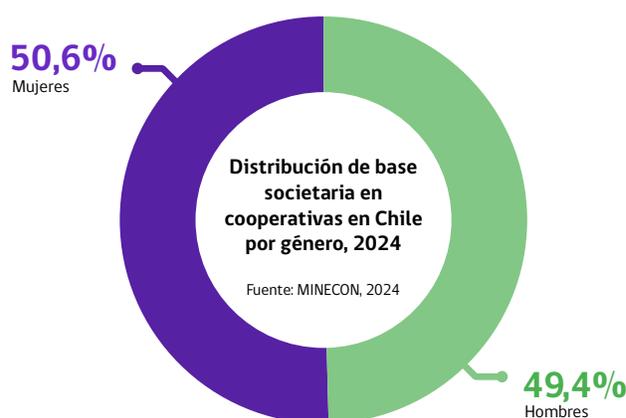


La **integración de la perspectiva de género** es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada -incluida la legislación, las políticas o los programas- en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género sean una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas. Esto se hace para que todas las personas puedan beneficiarse por igual, para que no se perpetúe la desigualdad.

(ACNUDH, s.f.)

2 Desigualdades de género en las cooperativas

En Chile y a nivel internacional, persisten desigualdades de género significativas en materia económica que obstaculizan la participación plena de todas las personas en la economía e impiden avanzar hacia el desarrollo productivo sostenible y la igualdad de género. En las cooperativas, estas brechas también están presentes, lo que afecta a la participación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas en espacios de discusión y toma de decisiones. Resulta fundamental, por tanto, trabajar la perspectiva de género en las cooperativas para abordar y reducir las disparidades existentes.



En primer lugar, a pesar de que la brecha de género en la tasa de participación laboral² es de casi 20 puntos porcentuales, las cooperativas registran una distribución equitativa en la base societaria entre hombres y mujeres, 49,4% hombres y 50,6% mujeres (MINECON, 2024). Sin embargo, una de las grandes limitaciones que impiden la participación activa de las mujeres en las cooperativas, es la división sexual del trabajo, que se traduce en una distribución desigual del trabajo no remunerado (doméstico y de cuidados).

²El 56,5% de las mujeres de 15 años o más participó en el mercado laboral en el trimestre mayo - julio 2024 en comparación con un 61,9% en el caso de los hombres (INE, 2024).

Horas diarias dedicadas al trabajo no remunerado por género

Fuente: INE, 2016



En Chile, las mujeres dedican en promedio 3 horas más que los hombres al conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado, es decir, en un día tipo las mujeres dedican 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres sólo le dedican 2,74 horas (INE, 2016). En consecuencia, es recurrente que, en cooperativas mixtas, algunas sesiones de asambleas se realizan con baja representación femenina lo que contradice el principio democrático del cooperativismo.

En segundo lugar, las dificultades para la participación femenina también inciden en su representación en los cargos directivos. Según la OIT (2018) a nivel mundial, “las mujeres continúan estando enormemente subrepresentadas en los cargos de dirección superior en el mundo laboral” (p. 2).

Participación por género en directorios de empresas en Chile en 2023

Fuente: MINECON, et.al., 2024



Según el V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023, entre quienes componen los directorios solo el 15,9% son mujeres (MINECON et al., 2024). Esta situación también ocurre en las cooperativas. Además cuando participan del equipo directivo, tienden a ocupar el cargo de secretaria y no el de presidenta. Así, se evidencia que las mujeres participan menos en espacios de toma de decisión, y una vez están presentes en esas instancias, en general acceden a cargos de carácter administrativo o de gestión.

Participación por género en directorios y consejos de cooperativa en Chile en 2024

Fuente: MINECON, 2024



En el registro de directorios y consejos en cooperativas, el 63,5% de los cargos son ocupados por hombres y el 36,5% son ocupados por mujeres (MINECON, 2024). Aunque persiste una diferencia significativa entre ambos géneros, es relevante destacar que estos datos son considerablemente mejores en comparación con los de las empresas tradicionales, lo que representa un avance significativo dentro de las cooperativas.

En tercer lugar, es importante prestar especial atención a aquellas tareas domésticas que no se encuentran asignada a cargos laborales y que son distribuidas dentro de las personas socias de la cooperativa. Por ejemplo, algunas tareas como comprar suministros básicos, realizar tareas de limpieza, recoger las sillas tras una reunión, regar las plantas, entre otras.

Contemplando que no todas las cooperativas cuentan con personal contratado para realizar estas funciones, es importante que se puedan considerar y distribuir equitativamente las tareas para que no las realicen siempre las mismas personas o que se cargue a un género en particular, generando una carga desigual en el trabajo del mantenimiento de la cooperativa.

En cuarto lugar, la discriminación y la violencia de género son factores determinantes en el comportamiento y las dinámicas de las cooperativas. Situaciones como que sólo un grupo de personas domine la palabra y no permita que el resto exprese sus puntos de vista, es problemático. Asimismo, prácticas perjudiciales, como interrumpir, contradecir o elevar la voz sobre otra persona socia no permite la plena participación de toda la base societaria.

En este sentido, "el principal elemento obstaculizador para la participación femenina (...) se reconoce en la cultura machista, la que se manifiesta en actitudes discriminatorias, dificultad en el acceso a ciertos cargos, baja o nula participación en ciertos rubros, etc." (MINECON, 2015, p. 7).

La evidencia señala que las brechas estructurales en la economía se reflejan dentro de las cooperativas, limitando la presencia femenina y de las diversidades sexo-genéricas en espacios de discusión y liderazgo. Además, la persistencia de prácticas discriminatorias y actitudes machistas en estas organizaciones también es un obstáculo para la participación de toda la base societaria. Por tanto, es imperativo implementar medidas que fomenten la inclusión, la igualdad de oportunidades y el respeto hacia la diversidad de género en todas las instancias de las cooperativas, contribuyendo así a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

3 Perspectiva de género en las cooperativas

En 1955 la Alianza Cooperativa Internacional declaró los siete principios fundamentales en los que se basan para orientar la conducta y acciones de todas las personas socias de las cooperativas (MINECON, 2023). De este modo, los principios junto con los valores de autoayuda, autorresponsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad constituyen un marco general para el funcionamiento de las cooperativas.

Estos principios y valores permiten que las cooperativas contribuyan a la consecución del empoderamiento económico y social de las mujeres (OIT, 2015). Por lo tanto, al analizar tanto los valores como principios cooperativos, es posible percatarse que estos pueden apoyar, facilitar e incentivar la igualdad de género.

1 Membresía abierta y voluntaria

El primer principio respecto a **membresía abierta y voluntaria** permite que todas las personas socias puedan gozar de los mismos beneficios como así también tener el mismo nivel de responsabilidad sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa (OIT, 2005).

2 Gestión democrática de los miembros

En relación con el segundo principio de **gestión democrática de los miembros**, la OIT (2005) menciona que “una organización organizada y gestionada democráticamente es favorable a las mujeres, ya que sólo en este tipo de entorno (...) podrán expresar sus necesidades, articular sus intereses y opiniones, así como buscar derechos y privilegios iguales y equitativos con los hombres” (p. 47).

3 Participación económica de los miembros

El tercer principio, referente a la **participación económica de los miembros**, establece que **estos contribuyen equitativamente al capital de la cooperativa y lo controlan democráticamente** (Alianza Cooperativa Internacional, 1995). Al participar en el aporte de recursos, todas las personas socias tienen el derecho a involucrarse en la toma de decisiones y en la dirección estratégica de la cooperativa.

4 Autonomía e independencia

El cuarto principio destaca la **autonomía e independencia**, subrayando que son organizaciones de autoayuda gestionadas democráticamente por sus miembros. Desde una perspectiva de género, esta autonomía no solo permite a las cooperativas mantener su control democrático al celebrar acuerdos con otras organizaciones, sino que también abre espacios para la participación activa de sus integrantes.

5 Educación y formación

El quinto principio de **educación y formación** es una ventana de oportunidad para la perspectiva de género, ya que mediante estas instancias de capacitación se puede formar a toda la base societaria en materia de género. De hecho, la OIT (2005) en su Manual de formación de liderazgo para mujeres líderes de cooperativas, es más directa respecto a este principio y mandata a “comprender la situación de las mujeres, sensibilizar a todos los miembros sobre la situación de desigualdad e inequidad de género y responder adecuadamente son acciones imperativas en la organización” (p. 49).

6 Cooperación entre cooperativas

El sexto principio de **cooperación entre cooperativas** fomenta el avance conjunto en diversas áreas, incluida la igualdad de género. Según este principio, “cada una de las organizaciones del cooperativismo deberá colaborar activamente con las demás cooperativas en todas las formas posibles” (MINECON, 2023, p.5). Así, este principio facilita el progreso cooperativo al promover el intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de igualdad de género, contribuyendo así al avance colectivo en este ámbito.

7 Interés por la comunidad

El séptimo principio se enfoca en el **interés por la comunidad**, y se resalta el compromiso de estas organizaciones con el desarrollo sostenible a través de políticas aprobadas por sus miembros (Alianza Cooperativa Internacional, 1995). Este principio favorece la promoción de la igualdad de género más allá de las fronteras de la cooperativa.

Es crucial aprovechar las disposiciones y espacios que brindan los principios y valores cooperativos. De este modo, se facilita la incorporación de la perspectiva de género que permita impulsar y generar los cambios necesarios para mitigar las desigualdades de género y asegurar la plena participación de todas las personas socias.

Además, es importante destacar que estas transformaciones no persiguen la exclusión de los hombres, más bien, busca reconocer y promover una participación igualitaria y equitativa de todas las personas socias en los procesos de toma de decisiones, así como la defensa de los derechos en igualdad de condiciones, sin privilegiar a ciertos grupos sobre otros (OIT, 2005).

4 ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las cooperativas?

A continuación, se sistematizan recomendaciones para trabajar la igualdad de género dentro de las cooperativas a partir de los mayores desafíos identificados, los cuales son: **participación, formación, violencia y no discriminación.**

Cada uno de estos desafíos tiene vinculado un recurso dentro de la caja de herramientas, para que se pueda trabajar de manera práctica dentro de la cooperativa.

4.1. Participación

Es crucial implementar mecanismos que aseguren la participación de toda la base societaria de las cooperativas. Para lograrlo es fundamental examinarla en tres niveles, ya que como se identificó anteriormente, hay barreras que obstaculizan la participación plena de todas las personas socias de las cooperativas.

a) Representación de toda la base societaria.

- 1 En primer lugar, es necesario establecer **mecanismos que garanticen la participación de toda la base societaria de las cooperativas en las asambleas.** En el caso de cooperativas mixtas, por ejemplo, se sugiere establecer un porcentaje mínimo de participación de cada género, asegurando así una participación equitativa en la asamblea (Genta y De Lisio, s.f.). Estos porcentajes deberían ajustarse según la composición de la base societaria de la cooperativa.
- 2 En segundo lugar, **resulta fundamental implementar un mecanismo que asegure proporcionalidad en los directorios de cooperativas mixtas, según base societaria.** Esto permitirá que todas las personas socias tengan la oportunidad de participar en los espacios de toma de decisiones de manera justa y equitativa.

Entonces, **¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de representación de toda la base societaria?**

- Se recomienda establecer en los estatutos³ de la cooperativa un **quórum mínimo para la realización de asambleas, que contemple la representación de toda la base societaria y que a la vez permita respetar los quórums mínimos establecidos por la ley general de cooperativas para ciertas decisiones y/o procesos y modificaciones.**
- Se recomienda establecer un **mecanismo de proporcionalidad** que permita que toda la base societaria se vea reflejada en los cargos directivos. ⚙️

b) Facilitar la asistencia

Para promover y asegurar la participación equitativa de toda la base societaria, es esencial que las cooperativas, al planificar las asambleas, asuman la responsabilidad del cuidado, garantizando que todas las personas socias que son cuidadoras tengan la oportunidad de participar sin que esto sea un impedimento. Esto implica proporcionar un espacio de cuidado donde las personas cuidadoras puedan dejar a NNA (niños, niñas y adolescentes) u otras personas a su cargo, en un espacio seguro y con una persona o equipo responsable.

De esta manera, se adhiere a la recomendación de INMUJERES/MIDES et al. (2021) de implementar mecanismos de apoyo para el cuidado de dependientes, asegurando la organización de estos servicios de manera oportuna y precisa, y de proporcionar información sobre espacios y horarios simultáneamente con los detalles de las asambleas.

Como estrategia para facilitar la participación de las personas cuidadoras en las asambleas y reuniones, se puede consultar sobre los horarios que les resulten más convenientes.

Entonces, **¿Cómo incorporar la perspectiva de género para facilitar la asistencia en asambleas, consejos y reuniones?**

- Se recomienda **contar con una base de datos de todas las personas socias**, en la cual se contemple si es persona cuidadora o no. ⚙️
- Según el contexto y realidad de cada cooperativa, **se recomienda establecer un espacio de cuidados para las asambleas y reuniones directivas presenciales.** De forma que facilite la asistencia de las personas cuidadoras a estos espacios. Se recomienda que, en el caso de recurrir a externos, es necesario coordinar de forma oportuna el espacio, hora y persona o equipo que estará encargada de cuidar a NNA.



Ver Herramienta N°7

¿Qué mecanismos pueden aportar a mejorar la representatividad en los cargos directivos?



Ver Herramienta N°2

¿Cómo identificar a las personas cuidadoras de la cooperativa?

³ Para más información sobre los estatutos revisar DFL 5: Ley General de Cooperativas.

- Se recomienda **entregar la información respecto a espacios de cuidados**, en conjunto con los detalles de la asamblea. Es importante que la información sea entregada de forma oportuna, para que así la persona cuidadora pueda organizar sus tiempos, traslado, etc.
- Se recomienda **coordinar horarios cómodos** para personas cuidadoras, así las asambleas no se realizan en horarios complejos y se facilita la participación de todas las personas socias. Es importante tener en cuenta que la aplicación de esta recomendación debe adaptarse a la viabilidad práctica. En cooperativas con bases sociales en varios territorios, los diversos factores locales, de transporte, entre otros, pueden influir en la determinación de horarios que sean cómodos para todas las personas.
- Si en el contexto de cooperativas que se reúnan **de forma virtual**, se recomienda también **considerar los horarios** en relación con los cuidados y disponibilidad de todas las personas.

c) Participación efectiva

Es crucial promover un diálogo respetuoso y equitativo en todas las asambleas, evitando prácticas como el mansplaining⁴, el monopolio de la conversación por parte de algunas personas o levantamiento de voz, entre otras (INMUJERES/MIDES et al., 2021). Se recomienda implementar sistemas para regular las dinámicas de estas reuniones, garantizando que todas las voces sean escuchadas y respaldadas, y que las personas no se vean afectadas por actitudes discriminatorias. También se recomienda la promoción del uso de lenguaje no sexista.

Asimismo, es recomendable evitar prácticas y dinámicas que perpetúen los roles de género. Por ejemplo, en las labores de mantenimiento de la cooperativa, como preparar café o hervir agua para las asambleas o reuniones, la distribución desigual de estas responsabilidades contribuye a perpetuar los roles de género y conlleva una carga mental significativa, lo cual dificulta la participación efectiva en el espacio.

⁴Este concepto hace referencia a la acción de no escuchar ni validar opiniones de quien está interviniendo, además de repetir o explicar nuevamente lo que ya han dicho o interrumpir para mostrar superioridad intelectual. Este tipo de prácticas perpetúa las dinámicas de violencia de género y es más común por parte de los hombres hacia las mujeres.

Entonces, ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las dinámicas de participación?

- Se recomienda incorporar **mecanismos y estrategias para fomentar un diálogo e intercambio de opiniones respetuosos**. De este modo, se incentiva el buen trato y respeto entre las personas participantes de las asambleas y consejos. ⚙️

Por ejemplo, una estrategia podría ser designar a una persona o más, que estén encargadas de organizar la palabra en las asambleas y velar por un equitativo uso de los tiempos.

- Se recomienda **utilizar lenguaje no sexista**, para no caer en estereotipos o prejuicios que puedan perjudicar a las personas socias. Es importante que esta práctica se utilice tanto en la comunicación de asambleas u otros espacios, como también en la comunicación por escrito, ya sea mails, información, folletos, etc. ⚙️

- Sobre las **tareas de mantenimiento** dentro de la cooperativa, se recomienda **generar rotación** de estas entre todas las personas socias para que no exista una sobrecarga. ⚙️

4.2. Formación

En términos de capacitación, es relevante asignar una parte de los programas formativos, capacitaciones e información a temas relacionados con la promoción de la igualdad de género. Es crucial que toda la base societaria tenga la oportunidad de participar en estas actividades de formación. Además, Genta y De Lisio (s.f.) sugieren enfocarse especialmente en la capacitación en género dirigida a los directorios de las cooperativas. De esta manera, se fomenta y promueve que quienes componen estas comisiones sean agentes activos en la inclusión de la perspectiva de género entre cooperativistas. Por otro lado, INMUJERES/MIDES et al. (2021) propone asignar un porcentaje de los fondos destinados a educación y capacitación específicamente a la formación en estas temáticas.

La cooperativa puede desempeñar un papel fundamental en la promoción de la participación plena de mujeres y diversidades sexo-genéricas a través de la formación y capacitación que ofrece. Es por esto, que no solo debe abordar las desigualdades de género, sino también potenciar el liderazgo de mujeres y di-



Ver Herramienta N°1

¿Cómo hacer más igualitaria la participación en la cooperativa?



Ver Herramienta N°6

¿Cómo comunicarnos mejor?



Ver Herramienta N°3

¿Cómo mejorar la distribución de tareas en la cooperativa?

versidades sexo-genéricas. Esto implica proporcionar programas de capacitación que no solo sensibilicen sobre las disparidades de género, sino que también desarrollen habilidades de liderazgo para que todas las personas socias estén mejor preparadas para acceder a cargos directivos (OIT, 2005).

Por lo tanto, **¿Qué deben hacer las cooperativas para incluir la perspectiva de género en el área de formación y capacitación?**



Ver Herramienta N°4

¿Cómo sensibilizar a los socios y a las socias en la importancia de la igualdad de género?

- Se recomienda generar **instancias de sensibilización sobre desigualdad de género**. De este modo, todas las personas socias puedan identificar situaciones, acciones y desigualdades que se viven por razón de género. 
- Se recomienda impartir **talleres de género para toda la base societaria**. Posterior a la identificación y sensibilización de las desigualdades, es importante que toda la base societaria pueda participar en talleres de género que expliquen cómo enfrentar estas desigualdades y qué puede hacer cada persona para no perpetuarlas.
- Se recomienda impartir **talleres destinados a los cargos directivos para generar agentes activos**. Por su posición en la cooperativa, es importante que se puedan formar, no solo para aprender, sino también para ser agentes activos en la difusión de la información en materia de género e incentivando a la participación de los talleres de género y otras actividades que se relacionen.
- Se recomienda impartir **talleres de liderazgo para mujeres** y así entregar herramientas y recursos dentro de un espacio de aprendizaje a partir de sus experiencias como mujeres, que pueda potenciar su preparación para acceder a cargos de toma de decisión.
- Se recomienda organizar **talleres de carácter motivacional** que estimulen e inspiren a las mujeres de las cooperativas a participar activamente y asumir roles en las diversas instancias de la organización, incluyendo cargos directivos.
- Se recomienda generar **instancias de formación técnica a mujeres y diversidades sexo-genéricas** de acuerdo con las necesidades específicas que se presenten, tales como contabilidad, gestión cooperativa, marketing, modelo de negocios, entre otras.

4.3. Violencia

Es fundamental que las cooperativas revisen y actualicen sus estatutos, incorporando un apartado específico dedicado a la prevención, investigación y sanción de la violencia de género y el acoso sexual (INMUJERES/MIDES et al, 2021). Esta medi-

da puede garantizar un ambiente de convivencia seguro y respetuoso, donde todas las personas socias puedan desenvolverse en sus actividades económicas con tranquilidad y confianza.

Al incluir este apartado respecto a violencia en los estatutos, las cooperativas proporcionarán a sus personas socias información clara sobre a quién recurrir en caso de enfrentar situaciones de violencia de género o acoso sexual, así como los procedimientos y recursos disponibles para abordar estos problemas de manera efectiva.

Además de cumplir con un imperativo ético y legal, la incorporación de estas disposiciones en los estatutos fomentará una cultura organizacional que promueva la igualdad de género y el respeto mutuo entre sus miembros (INMUJERES/MIDES et al., 2021). Esto no solo fortalecerá la cohesión y la confianza dentro de la cooperativa, sino que también contribuirá a la construcción de entornos de convivencia más inclusivos y justos para todas las personas.

En conjunto con la integración de este apartado en los estatutos, las cooperativas también podrían generar protocolos donde se entregue y disponga de información respecto a la prevención de la violencia. Esto puede ser complementado con la difusión de información clara y accesible sobre cómo prevenir, los canales de denuncia disponibles, quién puede denunciar y cómo hacerlo, entre otros aspectos.

Aunque las personas socias no son trabajadoras y, por lo tanto, no están sujetas a la Ley Karin, se recomienda que los estatutos y protocolos de la cooperativa se elaboren siguiendo las directrices de esta ley. Implementar estas directrices puede favorecer a la cooperativa al proporcionar un marco sólido para la prevención y el manejo de la violencia, contribuyendo así a la creación de un entorno seguro y equitativo para todas las personas socias.

Por último, es fundamental que en las asambleas y otras actividades se difundan y recuerden regularmente los canales de denuncia y las redes de apoyo disponibles, para ayudar en caso de que una persona socia este viviendo violencia en su casa o fuera de los espacios de la cooperativa.

Entonces, ¿Qué acciones concretas se pueden realizar en materia de violencia de género y acoso sexual?

Existen varias recomendaciones en esta materia y INMUJERES/MIDES et al. (2021) señalan algunas para incluir dentro de cambios normativos de la cooperativa:



Es importante destacar que aquellas cooperativas que emplean personas deben acogerse a las normativas vigentes en materia de violencia laboral, como la Ley Karin. Ley que modifica el Código del Trabajo para establecer directrices claras sobre la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y otras formas de violencia en el entorno laboral.



Ver Herramienta N°5

¿Cómo nos comprometemos con la igualdad de trato y la no violencia en la cooperativa?

- Se recomienda **incorporar como obligación** de todas las personas socias, **el respeto al principio de igualdad y no discriminación y el combatir todo tipo de violencia hacia cualquier persona socia que sea basada en género**: física, psicológica o emocional, sexual, por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género, económica, patrimonial, simbólica, laboral, política, doméstica, femicida, comunitaria, institucional, étnico-racial (INMUJERES/MIDES et al., 2021).
- Se recomienda incorporar al estatuto de la cooperativa como **causal de suspensión o expulsión de una persona socia haber cometido actos de acoso sexual comprobados**, tanto entre socios/as como entre socios/as y trabajadores/as, y actos de violencia doméstica o de género en que se hayan producido lesiones graves, tentativa de homicidio, homicidio, tentativa de femicidio o femicidio (INMUJERES/MIDES et al., 2021 p.11).
- Se recomienda **incorporar a las condiciones de admisibilidad la suscripción de un compromiso** con la igualdad de trato entre todas las personas y contra todo tipo de violencia, entre los que se incluyen el acoso sexual, laboral y la discriminación por razones de género (INMUJERES/MIDES et al., 2021).

Otras acciones

- Se recomienda que **los estatutos y protocolos** de la cooperativa **incorporen directrices basadas en la normativa aplicable a la interacción interna de su base societaria**, como la Ley Karin, y que estos lineamientos se establezcan como principios fundamentales de convivencia dentro de la cooperativa.
- Como acciones de **prevención**, se recomienda **realizar talleres de sensibilización sobre violencia de género y acoso sexual**, donde también se puedan dar espacios reflexivos que cuente con los puntos de vista de las mujeres y personas LGBTQIA+ de la cooperativa.
- Se recomienda crear **protocolo para la prevención, tratamiento y abordaje del acoso sexual** y de la **violencia basada en género** en cada cooperativa (Genta & De Lisio, s.f., p. 13). Acción que puede ser complementada creando un organismo/comisión dentro de la cooperativa encargada de género, que pueda orientar estos procesos.
- Se recomienda **difundir y recordar regularmente**, al finalizar las asambleas, los **canales de denuncia en caso de estar viviendo violencia y las redes de apoyo disponibles**. Se puede complementar generando material que pueda estar distribuido en los espacios de la cooperativa.

4.4. No discriminación

En consonancia con el primer principio de las cooperativas, es de suma importancia que haya especial énfasis en acciones contra la discriminación de todas las personas, pero sobre todos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ quienes se ven regularmente enfrentadas a situaciones de discriminación. El principio número 2 de Yogyakarta señala que:

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica.

Las cooperativas son espacios donde, en línea con su primer principio, “...no puede existir discriminación de género, raza, clase social, posición política o religiosa” (MINECON, 2023, p.4). Por lo tanto, toda acción, lenguaje o insinuaciones que vayan en esta dirección deben ser detenidas y eliminadas. **Es importante destacar que la discriminación también es un tipo de violencia.**

La perspectiva de género nos permite identificar y reconocer acciones discriminatorias contra una persona basadas en su género. Por lo tanto, es fundamental promover esta perspectiva en las cooperativas para detectar y abordar de manera efectiva cualquier forma de discriminación de género.

Por lo tanto, **¿Cómo incorporo la perspectiva de género en materia de discriminación?**

- Se recomienda **emplear lenguaje que reconozca a las mujeres y personas LGBTIQ+**.
- Se propone **utilizar lenguaje no sexista** que reconozca y visibilice a las mujeres y sus realidades y que no reproduzca estereotipos sobre las mujeres y sobre lo femenino ni subestime a las socias y sus ámbitos de desarrollo (INMUJERES/MIDES et al., 2021, p. 12). 🌸
- Se recomienda **establecer protocolos** para abordar y prevenir situaciones de discriminación.
- Se recomienda **fomentar un ambiente inclusivo** donde se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas, independientemente de su género, raza, clase social, posición política o religiosa.



Ver Herramienta N°6
¿Cómo comunicarnos mejor?

5 Recomendaciones Finales

En esta guía se abordaron a modo general, las brechas de género presentes en las cooperativas. La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y las limitadas oportunidades de acceso a cargos directivos son solo algunas de las barreras que enfrentan las mujeres y diversidades sexo-genéricas en estos espacios.

En este sentido, **es necesario adoptar medidas que promuevan la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles**, tanto en el mercado laboral como en el ámbito cooperativo. Esto implica no solo garantizar la igualdad de oportunidades, sino también fomentar un ambiente que valore y reconozca la contribución de la diversidad de personas en todos los aspectos de la vida laboral y organizacional.

Por otro lado, los principios del cooperativismo brindan los espacios y condiciones para trabajar la igualdad de género dentro de estas organizaciones, por lo que es necesario aprovechar estas oportunidades para avanzar en esta materia. La participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas, la corresponsabilidad de cuidados, formación y capacitación, violencia y no discriminación son algunos de los ámbitos que se abordan en esta guía para sugerir acciones concretas que se pueden realizar para incorporar la perspectiva de género en las cooperativas.

No obstante, es necesario trabajar en todas las áreas mencionadas anteriormente de manera paralela, ya que todo está interrelacionado. A medida que disminuyan la violencia y la discriminación, la partici-

pación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas en las cooperativas puede ser más inclusiva y democrática. Asimismo, aumentar la sensibilización y la capacitación en materia de género, permite abordar de mejor manera las necesidades, además de generar espacios inclusivos y respetuosos para todas las personas.

Finalmente, siguiendo el principio de cooperación entre cooperativas, es fundamental subrayar que establecer conexiones con otras cooperativas y otro tipo de actores puede aportar en generar redes de trabajo que apoyen y fortalezcan la integración de la perspectiva de género dentro de las organizaciones.

Para cada uno de los ejes de participación, formación, violencia y no discriminación se presenta un conjunto de herramientas dirigidas a las cooperativas que facilita el proceso de integración de las recomendaciones. Se espera que estos recursos puedan ser modificados según la realidad de cada cooperativa, y sirvan de base para el importante trabajo que realizan integrando esta perspectiva en su quehacer.

En última instancia, cabe recordar que la implementación efectiva de estas recomendaciones requiere el compromiso y la colaboración de todas las personas involucrados en el ámbito cooperativo. **Solo a través de un enfoque integral y proactivo podremos crear entornos cooperativos más inclusivos y equitativos para todas las personas.**

6 Glosario⁵

B

Brechas de género

Desigualdades existentes entre hombres, mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica, en los diferentes campos donde desempeñan sus roles. Esta disparidad puede apreciarse claramente en el acceso a derechos, oportunidades y recursos sociales, económicos, políticos y culturales.

C

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Estrategia que permite hacer compatibles las diferentes facetas de la vida laboral, familiar y personal. Esto implica la participación igualitaria en los roles reproductivos, productivos, comunitarios y de gestión.

Cooperativas

“Es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada”. (*Alianza Cooperativa Internacional, 1995.*)

D

Diversidad sexual y de género (sexo-genérica)

“Refiere a las orientaciones e identidades de género distintas a las heterosexuales y cisgénero. Se utiliza el concepto de diversidad de género para incorporar a las personas trans, de género no binario y/o fluido”. (*Ministerio de Educación, 2023, p.8.*)

E

Estereotipo de género

Los estereotipos de género son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas. Son representaciones simbólicas de lo que las mujeres y hombres deberían ser y sentir.

G

Género

Se refiere a la construcción social, cultural e histórica donde cada cultura dominante, determina roles determinados tanto a hombres como a mujeres, para ejercer en el espacio público y privado estos roles se adscriben sobre el sexo biológico. Este sistema simbólico no es un hecho natural, sino una construcción que ha variado a lo largo de la historia y las diferentes culturas. Por tanto, las sociedades norman las relaciones entre los sexos creando una jerarquía y relaciones de poder y desigualdad entre lo masculino y lo femenino.

⁵ El siguiente glosario es una adaptación de las definiciones de la Guía de Lenguaje Inclusivo No Sexista de PRODEMU, 2023.

I**Identidad de género**

Es independiente del sexo y se determina por la vivencia individual e interna del género, tal como cada persona la sienta profundamente. Ejemplos de identidad de género son: Femenino, masculino, transfemenino, transmasculino, no binario, género fluido, entre otros.

L**Lenguaje inclusivo**

Manera de expresarse por cualquier medio, sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género y de las sexualidades.

LGBTIQA+

Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género que habitualmente son objeto de discriminaciones. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans e intersex, queer, asexuada y otras.

M**Medidas de corresponsabilidad**

Medidas que permiten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

O**Orientación sexual**

Refiere a los sentimientos de atracción emocional, afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otra.

P**Perspectiva de género**

Es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada -incluida la legislación, las políticas o los programas- en todos los ámbitos y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género sean una dimensión integral del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas. Esto se hace para que todas las personas puedan beneficiarse por igual, para que no se perpetúe la desigualdad (ACNUDH, s.f.).

S**Sexo**

Se asigna legalmente al nacer en base a las percepciones sociales sobre las características biológicas (anatómicas externas: Pene o Vagina) que diferencian a los seres vivos entre machos y hembras. En algunos países consideran una tercera opción para personas intersex.

7 Caja de Herramientas

En el siguiente apartado, encontrarás una **caja de herramientas** diseñada **para ayudarte a incorporar la perspectiva de género en tu cooperativa** de manera práctica y efectiva. Las herramientas están organizadas según las mismas áreas que fueron analizadas anteriormente: **participación, formación, violencia y no discriminación**. Algunas de estas herramientas están listas para ser impresas y utilizadas directamente, sin necesidad de edición. Sin embargo, también puedes editarlas libremente para adaptarlas a las necesidades específicas de tu organización.

La caja de herramientas puede utilizarse sin seguir un orden específico, no obstante, te recomendamos revisar el apartado correspondiente a cada herramienta para maximizar su efectividad.

 Estas herramientas están disponibles para descargar en la página web: asociatividad.economia.cl

Herramienta n°1

¿Cómo hacer más igualitaria la participación en la cooperativa?

A través de esta herramienta de metodologías participativas, podrás explorar y aplicar consejos prácticos para mejorar la eficiencia y la participación democrática en las asambleas de la cooperativas. Estos incluyen recomendaciones sobre la convocatoria, la organización del orden del día, la duración de las reuniones, entre otros aspectos claves.

 **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

Tips para mejorar la eficacia y participación democrática de las asambleas en las cooperativas ⁶

Etapa 1

Preparación y desarrollo de la asamblea

¿Qué puedo hacer?

- **Preparar** los temas a tratar con anterioridad.
- **Elaborar y entregar** documentos con la información previo a la asamblea.

¿Por qué o para qué?

- Garantizar que todas las personas tengan ideas previas sobre las temáticas a tratar.

Etapa 2

Convocatoria y orden del día

¿Qué puedo hacer?

- **Contar** con esta organización con antelación a la asamblea facilita la participación de todas las personas, ya que cuentan con información previa y pueden prepararse para estas instancias.
- **Informar** los temas a tratar y el orden de discusión, como así también, el tiempo destinado a cada tema.
- **Especificar** cuál es el objetivo que se pretende alcanzar (informar, tomar una decisión, recibir opiniones, etc.) para cada tema.
- **Comenzar** las asambleas o reuniones con temas cortos, fáciles y livianos.
- **Finalizar** también con un tema fácil.
- **Entregar** información respecto a la necesidad de realizar tareas previas.

¿Por qué o para qué?

- Contar con esta organización previa a la asamblea facilita la participación de todas las personas, ya que al recibir la información con antelación pueden prepararse adecuadamente para estas instancias.

Además, el orden de los temas favorece a un buen ambiente, y evita terminar con sensaciones de frustración o molestia.

- Recordar los compromisos o tareas asignadas previo a las asambleas, facilita el avance en los objetivos.

⁶ Elaboración propia a partir de Asambleas y Reuniones: metodologías de autoorganización de Ana Lorenzo y Miguel Martínez (2005).

Etapas 3 Tiempo de duración de las reuniones

¿Qué puedo hacer?

- Las asambleas deben contar con **hora de inicio** y **hora de término**, para que así todas las personas que participen se puedan organizar y participar de la instancia.
- Las asambleas no deberían durar más allá de **2 horas**, como **máximo 3 horas**.
- Establecer un **descanso** al cambio de tema o luego de abordar cierta cantidad de temas.

¿Por qué o para qué?

- Contar con horarios de inicio y término ayuda a que las personas puedan participar de mejor manera en las asambleas. (por ejemplo, ayuda a la organización de las personas cuidadoras).
- Preserva el rendimiento y el autocontrol de las personas participante, evitando la fatiga mental y física que afecta negativamente la concentración, la toma de decisiones y la motivación de las personas asistentes.
- Mejora el ambiente y dinamiza la asamblea, proporcionando a quienes participan momentos de relajación y distensión entre los temas discutidos, lo que ayuda a mantener la atención y la energía durante toda la reunión.

Etapas 4 Tamaño del grupo

¿Qué puedo hacer?

- Dependiendo del contexto y de lo que se requiera abordar, se pueden dividir en pequeños grupos frente a temas más complejos que requieren conocer diferentes argumentos.

¿Por qué o para qué?

- Incentiva la participación de toda la base societaria, proporcionando un espacio donde cada persona pueda expresar sus opiniones de manera más activa y contribuye con diversos puntos de vista sobre temas complejos. Esto fomenta un debate más enriquecedor y permite explorar una gama más amplia de ideas y soluciones.

Etapas 5 La moderación de asambleas y reuniones

¿Qué puedo hacer?

La persona moderadora debe:

- **Facilitar** la consecución de objetivos del grupo.
- **Organizar** el turno de palabra para que todas las personas participen.
- **Evitar** que sólo algunas personas hablen.

¿Por qué o para qué?

- Garantiza que todas las personas contribuyan y se sientan escuchadas.
- Mantiene la discusión enfocada y productiva.
- Promueve la igualdad de participación y evita la dominación de la palabra de una persona o grupo.

Herramienta n°2

¿Cómo identificar a las personas cuidadoras de la cooperativa?

El objetivo de esta herramienta es facilitar la creación de un registro detallado de las personas cuidadoras dentro de la cooperativa, con el fin de recolectar información clave sobre sus horarios disponibles, principales dificultades y necesidades de apoyo. Esta recopilación de datos permitirá comprender mejor sus circunstancias y requerimientos, lo que facilitará la implementación de medidas de apoyo y la planificación de actividades que promuevan el bienestar, garantizando además la plena participación.

! **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa, por ejemplo, generando una base de datos, formulario online, etc.

Registro de Personas Cuidadoras

1 Datos persona cuidadora

Nombre Completo	Nombres		Apellidos	
Género			Edad	
N° Teléfono			Correo	
Dirección	Calle	Numeración	Comuna/Región	Dpto. o casa

2 Información de la persona a cargo

Nombre Completo	Nombres		Apellidos	
Género			Edad	
Dirección	Calle	Numeración	Comuna/Región	Dpto. o casa
La persona que cuida es:	<input type="checkbox"/> Niños, niñas y adolescentes	<input type="checkbox"/> Persona Adulta	<input type="checkbox"/> Persona Mayor	<input type="checkbox"/> Otra: _____
¿Vive con la persona?	<input type="checkbox"/> Sí		<input type="checkbox"/> No	
¿Cuál es el nivel de dependencia de la persona a cargo?	<input type="checkbox"/> Bajo	<input type="checkbox"/> Moderado	<input type="checkbox"/> Alto	

3 Horarios disponibles y preferencias

¿Cuáles son los horarios preferidos para asistir a reuniones o asambleas de la cooperativa?

Por favor, marcar con una X los días y horarios que te resultan más convenientes y facilitan tu asistencia a las asambleas u otras actividades de la cooperativa.

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
08:00 a.m.							
09:00 a.m.							
10:00 a.m.							
11:00 a.m.							
12:00 p.m.							
13:00 p.m.							
14:00 p.m.							
15:00 p.m.							
16:00 p.m.							
17:00 p.m.							
18:00 p.m.							
19:00 p.m.							
20:00 p.m.							

¿Tiene alguna restricción de horario debido a sus responsabilidades de cuidado?

Por favor, marca con una X los días y horarios en los que tengas alguna restricción o te resulte más complicado asistir debido a tus responsabilidades de cuidado.

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
08:00 a.m.							
09:00 a.m.							
10:00 a.m.							
11:00 a.m.							
12:00 p.m.							
13:00 p.m.							
14:00 p.m.							
15:00 p.m.							
16:00 p.m.							
17:00 p.m.							
18:00 p.m.							
19:00 p.m.							
20:00 p.m.							

4 Dificultades y necesidades específicas

a ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta como persona cuidadora, en el contexto de cooperativa?

b ¿Hay algún servicio específico que la cooperativa podría proporcionar para mejorar su experiencia como persona cuidadora y socia de la cooperativa? (horarios, organización de traslado, espacios, etc.).

c Comentarios adicionales

¿Hay alguna otra información relevante que desee compartir?

Declaración de consentimiento

Declaro que la información proporcionada en esta ficha es precisa y completa.

Autorizo a la cooperativa _____
a utilizar esta información para mejorar los servicios y apoyar a las personas cuidadoras dentro de la organización.

Firma: _____

Fecha: _____

Herramienta n°3

¿Cómo mejorar la distribución de tareas en la cooperativa?⁹

Por medio de esta herramienta, podrás identificar las tareas de mantenimiento imprescindibles para el funcionamiento de la cooperativa, así como quién las realiza, cuánto tiempo les toma y si cuentan con ayuda o rotación. De este modo, puedes promover una distribución equitativa de estas tareas entre todas las personas socias de la cooperativa.

 **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

⁹Elaboración propia a partir de Herramienta Revisión de las tareas de cuidado y mantenimiento del espacio de Cabrera, Ortega y Perez (2019)

Dinámica: ¿Quién hace qué?

Para identificar las tareas de mantenimiento imprescindibles para el funcionamiento de la cooperativa, así como quién las realiza, cuánto tiempo les toma y si cuentan con ayuda o rotación, se propone el uso de un cuestionario anónimo que incluya las siguientes preguntas:

- a ¿Qué tareas de mantenimiento del espacio te parecen imprescindibles para el funcionamiento de la cooperativa y para trabajar de forma cómoda? (Ej. limpieza, alimentación, suministros, compras, baños, etc.).
- b ¿Cuáles de estas tareas realizas tú?
- c ¿Cuánto tiempo te toma aproximadamente cada tarea?
- d ¿Con qué periodicidad realizas estas tareas?
- e ¿Recibes ayuda en estas tareas de mantenimiento del espacio?

Una vez recolectadas las respuestas, realiza un análisis enfocado en los siguientes puntos:

- **Identificar** quién se encarga mayoritariamente de las tareas.
- **Determinar** cuáles son las tareas de mantenimiento que se deben realizar y con qué frecuencia.
- **Evaluar** si las tareas están distribuidas equitativamente.
- **Verificar** si existe un sistema de turnos.

Posterior al análisis, puedes crear una lista de las tareas de mantenimiento de la cooperativa y generar un cronograma que detalle la realización y cumplimiento de cada una. Es importante acordar la frecuencia con la que se deben cambiar los turnos de trabajo para asegurar una distribución justa de las responsabilidades. Además, no olvides:

- **Rotación:** Asegúrate de rotar las tareas semanal o mensualmente para una distribución justa.
- **Revisión periódica:** Realiza reuniones periódicas para revisar el cronograma y hacer ajustes según sea necesario.

De este modo, el cuestionario junto con el cronograma te ayudarán a:

- 1 **Visibilizar** las tareas de mantenimiento.
- 2 **Garantizar** una distribución justa de responsabilidades.
- 3 **Crear** un ambiente de trabajo más confortable y equitativo para todas las personas socias de la cooperativa.

Cuestionario Anónimo

a ¿Qué tareas de mantenimiento del espacio te parecen imprescindibles para el funcionamiento de la cooperativa y para trabajar de forma cómoda? (Ej. limpieza, alimentación, suministros, compras, baños, etc.).

b ¿Cuáles de estas tareas realizas tú?

c ¿Cuánto tiempo te toma aproximadamente cada tarea?

d ¿Con qué periodicidad realizas estas tareas?

e ¿Recibes ayuda en estas tareas de mantenimiento del espacio?

Herramienta n°4

¿Cómo sensibilizar a los socios y socias en la importancia de la igualdad de género?

Por medio de la siguiente herramienta, podrás generar una actividad para que todas las personas de la cooperativa puedan identificar diferentes manifestaciones de desigualdades que se producen por razones de género. Esta actividad busca ayudar a las personas participantes a analizar las raíces de este problema e identificar otras áreas donde los prejuicios de género son evidentes. Durante la sesión abordarán:

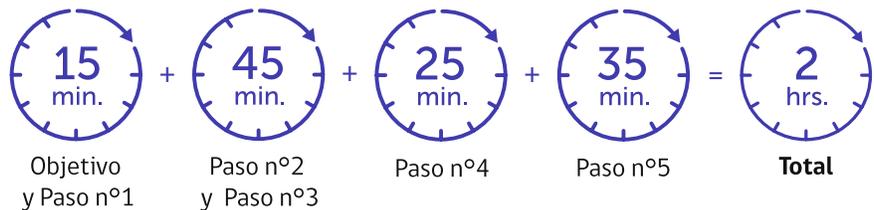
- ▶ Manifestaciones de desigualdad de género en las cooperativas y sus efectos en mujeres, hombres y diversidades.
- ▶ Identificación de acciones para enfrentar desigualdades de género dentro de la cooperativa.
- ! **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

Hoja de Ruta Sesión

Objetivos

- **Facilitar** un análisis de posibles manifestaciones de desigualdades de género en las cooperativas.
- **Alentar** a las personas socias a participar activamente en la defensa de la igualdad de género en la cooperativa.

Tiempo requerido



Materiales requeridos

- Un caso escrito donde se identifique una problemática de género en la cooperativa.
- Un papelógrafo (papel kraft, cartulina, papel blanco, etc.) para cada grupo.
- Lápices varios.
- Masking tape pequeño para cada grupo.

Desarrollo de sesión e instrucciones

1 Preparación

Antes de la sesión, debes seleccionar un caso que ilustre una situación de desigualdad de género dentro de una cooperativa. Puedes usar un caso real o apoyarte en los ejemplos y pautas que se proporcionan al final de esta herramienta. Si decides utilizar un caso real, asegúrate de contar con el consentimiento explícito de las personas involucradas y de proteger su identidad.

2 Presentación del Caso

➤ Entrega del Caso

Proporciona el caso por escrito a las personas participantes, y dales 15 minutos para leerlo y reflexionar sobre la situación presentada. Asegúrate de que el caso incluya ejemplos claros y específicos de problemas de género y cómo estos impactan a la cooperativa.

Si lo consideras útil, puedes distribuir el caso antes de la sesión como material de lectura previo, permitiendo así a las personas participantes reflexionar anticipadamente sobre el contenido.

Desarrollo de sesión e instrucciones

3 Explicación de los Objetivos y el Proceso de la Sesión

- Explica que el objetivo principal es analizar manifestaciones de desigualdad de género en la cooperativa, utilizando un caso específico como punto de partida.
- Enfatiza que el análisis no solo se centrará en identificar problemas, sino también en proponer acciones concretas para abordarlos de manera efectiva.
- Después de analizar el caso, las personas participantes serán invitadas a reflexionar sobre problemáticas similares en la cooperativa y a definir prioridades para futuras capacitaciones.

4 Estructura general del análisis de caso



5 Preguntas Guía

- Proporcionales preguntas guía (como las que se incluyen en la pauta específica de más abajo) para facilitar la discusión y asegurarte de que se aborden todos los aspectos relevantes.

6 Discusión del Caso en Grupos Pequeños

- Una vez que todas las personas hayan leído el caso, divídelas en grupos pequeños diversos.

7 Instrucciones para la Discusión

Cada grupo debe discutir y analizar el caso siguiendo las indicaciones específicas que se proporcionan en la pauta del caso o adaptando las siguientes preguntas guía:

- ¿Qué problemáticas relacionadas con desigualdad de género se observan en el caso?
- ¿Cuáles son las posibles causas de estos problemas?
- ¿Qué acciones concretas se podrían tomar para resolver estas situaciones y sus causas subyacentes?

Desarrollo de sesión e instrucciones

8 Conexión con la Realidad de la Cooperativa

Después de que los grupos hayan analizado el caso, pídeles que relacionen la situación con las cuestiones o problemas de género que puedan existir en la cooperativa. Puedes proporcionarles las siguientes preguntas para guiar la discusión:

- ¿Experimentan en la cooperativa los mismos problemas de género que en el caso analizado? Si es así, ¿cuáles son estos problemas? Si no, ¿por qué creen que es diferente?
- Si existen desigualdades de género en la cooperativa, ¿cuáles creen que son las causas? ¿Son similares a las del caso estudiado?
- ¿Qué medidas consideran necesarias para abordar estos problemas en la cooperativa?

9 Discusión General

- **Compartir y Sintetizar:** Invita a los grupos a compartir sus discusiones y análisis del caso, así como las situaciones que identificaron en la cooperativa. Luego, en conjunto con todas las personas participantes, sinteticen los resultados del caso. El resumen debe incluir una lista de problemáticas de género identificadas, las causas subyacentes de estos problemas y las acciones necesarias para abordar la situación.

10 Reflexión Final y Priorización de Acciones

- **Reflexión:** Cierra la sesión invitando a una reflexión colectiva sobre lo discutido, destacando la importancia y la urgencia de abordar los temas de género en la cooperativa.
- **Votación de Prioridades:** Después de la reflexión, organiza una votación para que la cooperativa determine el orden de prioridad de las acciones en los que desea actuar próximamente, asegurando que se aborden las problemáticas más urgentes.

11 Temas Adicionales Sugeridos

- **Violencia de Género**
- **Lenguaje No Sexista**

Consideraciones Finales

- **Preparación:** Considera enviar el caso por adelantado como material de lectura previo. Esto permitirá a las personas participantes familiarizarse con el contenido y participar de manera más activa en la discusión.
- **Resultado/Respuestas Esperadas:** Estas respuestas pueden servir como una guía para la conversación si se requiere. No son las únicas respuestas posibles, sino ejemplos que pueden ayudar a dirigir el análisis y la discusión.
- **Preguntas guías:** Si bien cada grupo estará analizando el caso por separado, a modo de guiar la sesión puedes ir leyéndole o entregándole las preguntas guías para facilitar la discusión (opcional).
- **Grupos pequeños:** Es fundamental adaptar la actividad al contexto específico de tu cooperativa. Puedes formar grupos más grandes o realizar la actividad con todo el grupo, según lo que mejor funcione en tu entorno. Recuerda que las modificaciones que realices deben siempre tener como objetivo fomentar la participación y enriquecer el análisis y la discusión dentro de tu cooperativa.

Evaluación de la sesión

Como forma de evaluar inicialmente cómo afectó la sesión a las personas participantes, pídeles que respondan al cuestionario que se encuentra al final de esta herramienta.

- Ir a la página n°50

Casos de Ejemplo

A continuación, se adjuntan dos casos de análisis como ejemplos para ser utilizados en el contexto de la actividad. Cada ejemplo incluye una pauta para el desarrollo de la actividad, la cual complementa la pauta general.

Caso 1: Falta de Representación Femenina en Cargos Directivos

- **Descripción del Caso:** En la Cooperativa "AgroUnion", dedicada a la producción agrícola, se identificó una clara falta de representación femenina en los cargos directivos. A pesar de que el 60% de las personas socias son mujeres, solo un 10% ocupa puestos en órganos colegiados. Durante una reunión anual, varias socias señalaron que sus opiniones y propuestas no eran tomadas en cuenta de la misma manera que las de sus colegas masculinos. Esta situación generó desmotivación entre las mujeres, que sentían que sus aportes no eran valorados.
- **Respuestas de la Cooperativa:** La cooperativa organizó un comité de equidad de género para investigar la situación y proponer soluciones. Entre las medidas adoptadas, se implementó un programa de mentoría para mujeres interesadas en cargos directivos, además de establecer cuotas de género para garantizar una representación equitativa en el liderazgo.

Etapa de la Actividad	Descripción de la Actividad
<p>Objetivo Análisis primer caso</p>	<p>Examinar cómo la desigualdad en la participación en asambleas afecta la toma de decisiones en la cooperativa y proponer acciones para fomentar la igualdad en la participación.</p>
<p>Paso N°1 Instrucciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lectura del caso. 2. División en grupos pequeños para análisis de caso.
<p>Paso N°2 Identificación de Problemáticas de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivo: Identificar los problemas de género presentes en el caso. ➤ Pregunta guía: ¿Qué problemas de género observan en este caso? (Ej.: Baja representación femenina, falta de valoración de aportes femeninos). ➤ Resultado Esperado: Las personas participantes reconocen la baja representación femenina y la falta de valoración de sus aportes como problemas clave.
<p>Paso N°3 Análisis de Causas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivo: Analizar la posible causa de estos problemas. ➤ Pregunta guía: ¿Por qué creen que hay tan pocas mujeres en cargos directivos? (Ej.: Prejuicios inconscientes, cultura organizacional, falta de políticas de apoyo, motivación, etc.). ➤ Resultado Esperado: Las personas participantes mencionan posibles causas como prejuicios de género, falta de programas de apoyo y cultura organizacional, como un ambiente que no fomenta la equidad.
<p>Paso N°4 Propuesta de soluciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivo: Cada grupo pueda discutir y proponer acciones para mejorar la representación femenina en el liderazgo, además de las mencionadas en el caso. ➤ Preguntas guía: ¿Qué se puede hacer para mejorar la representación femenina en cargos de liderazgo? ¿Qué otras soluciones se pueden implementar aparte de la mencionada en el ejemplo? (Ej.: Implementar cuotas de género, programas de mentoría, talleres de liderazgo). ➤ Resultado Esperado: Las personas participantes sugieren acciones como cuotas de género, mentoría y talleres de liderazgo.

Etapa de la Actividad	Descripción de la Actividad
<p>Paso N°5 Reflexión y discusión final</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instrucciones: Los grupos pequeños discuten si esta problemática se identifica en la cooperativa propia. ➤ Posteriormente, cada grupo comparte sus análisis, propuestas y apreciaciones con el grupo completo. ➤ Preguntas guías: ¿Hay necesidad de trabajar esta problemática? ¿Se necesita realizar talleres en esta materia? ¿Nuestra cooperativa realiza prácticas positivas en esta temática? ➤ Síntesis: La persona facilitadora resume las problemáticas, causas y acciones propuestas. ➤ Votación: Las personas participantes votan sobre las acciones a priorizar y se proponen plazos de ejecución.
<p>Consideraciones Adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultado/Respuestas Esperadas: Estas respuestas pueden servir como una guía para la conversación si se requiere. No son las únicas respuestas posibles, sino ejemplos que pueden ayudar a dirigir el análisis y la discusión. ➤ Preguntas guías: Si bien cada grupo estará analizando el caso por separado, a modo de guiar la sesión puedes ir leyéndole o entregándole las preguntas guías para facilitar la discusión (opcional). ➤ Grupos pequeños: Es fundamental adaptar la actividad al contexto específico de tu cooperativa. Puedes formar grupos más grandes o realizar la actividad con todo el grupo, según lo que mejor funcione en tu entorno. Recuerda que las modificaciones que realices deben siempre tener como objetivo fomentar la participación y enriquecer el análisis y la discusión dentro de tu cooperativa.

Apuntes

Caso 2: Desigualdad en la Participación en las Asambleas

- **Descripción del Caso:** En la Cooperativa “Comunidad Verde”, que trabaja en proyectos de desarrollo sostenible, se observó que las mujeres participaban mucho menos en las asambleas generales que los hombres. Las pocas mujeres que asistían a las reuniones mencionaban que se sentían intimidadas por la dinámica masculina dominante, donde sus voces eran a menudo ignoradas o interrumpidas. Esto provocó que muchas de ellas evitaran participar activamente en las discusiones.
- **Respuestas de la Cooperativa:** Se introdujo una dinámica de “voces equitativas” en las asambleas, que garantiza que todas las personas socias tengan igual oportunidad de expresarse. Además, se organizaron talleres de empoderamiento y liderazgo para mujeres, con el fin de fortalecer su confianza y habilidades para participar en los espacios de toma de decisiones.

Etapa de la Actividad	Descripción de la Actividad
Objetivo Análisis segundo caso	Examinar cómo la desigualdad en la participación en asambleas afecta la toma de decisiones en la cooperativa y proponer acciones para fomentar la igualdad en la participación.
Paso N°1 Instrucciones	<ol style="list-style-type: none">1. Lectura del caso.2. División en grupos pequeños para análisis de caso.
Paso N°2 Identificación de Problemáticas de Género	<ul style="list-style-type: none">➤ Objetivo: Identificar problemáticas relacionadas a la participación con perspectiva de género.➤ Pregunta guía: ¿Qué problemas de género observan en este caso? o ¿Qué patrones de comportamiento observas en las asambleas que podrían estar relacionados con la desigualdad de género? (Ej.: falta de valoración de aportes femeninos, no dejan participar, interrumpen, suben la voz).➤ Resultado/Respuestas Esperada: Las personas participantes reconocen que hay diferencias en la participación en asambleas entre socios y socias.➤ Desigualdad en la participación en asambleas: Las mujeres no se sienten cómodas hablando o sus opiniones no son valoradas.➤ Dinámicas de poder dominadas por hombres: Los hombres pueden estar monopolizando la toma de decisiones.

Etapa de la Actividad	Descripción de la Actividad
<p>Paso N°3 Análisis de Causas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivo: Analizar las posibles causas de la desigualdad en la participación en asambleas. ➤ Pregunta guía: ¿Qué factores internos o externos podrían estar contribuyendo a la falta de participación igualitaria? ¿Existen barreras estructurales o culturales que dificulten la participación de las mujeres? ➤ Resultado/Respuesta Esperada <ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de confianza o experiencias previas negativas: Las mujeres pueden haber tenido experiencias donde sus aportes no fueron tomados en cuenta. ➤ Cultura organizacional: La cooperativa puede tener una cultura que no fomenta la igualdad en la participación (tipos de liderazgos, roles dentro de la organización, entre otros).
<p>Paso N°4 Propuesta de soluciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivo: Cada grupo elabora una lista de acciones concretas que la cooperativa podría tomar para fomentar la igualdad en la participación en asambleas. ➤ Preguntas guía: ¿Qué otras soluciones se pueden implementar aparte de la mencionada en el ejemplo? ¿Qué cambios específicos se podrían implementar para asegurar una mayor participación femenina en las asambleas? ¿Cómo se podría capacitar a las personas socias para garantizar un entorno más inclusivo? ➤ Resultado/Respuesta Esperada <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer normas de reunión inclusivas: Normas que aseguren que todas las personas socias puedan participar igualitariamente. ➤ Capacitaciones en liderazgo y empoderamiento: Ofrecer talleres para fortalecer la confianza y habilidades de las mujeres en la participación. ➤ Facilitación equitativa de reuniones: Designar personas facilitadoras que garanticen la participación equitativa de todas las personas socias.

Etapa de la Actividad	Descripción de la Actividad
<p>Paso N°5 Reflexión y discusión final</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instrucciones: Los grupos pequeños discuten si esta problemática se identifica en la cooperativa propia. <p>Posteriormente, cada grupo comparte con el grupo completo sus análisis del caso, las propuestas que desarrollaron y sus apreciaciones sobre cómo se relaciona la situación descrita con la realidad de su propia cooperativa.</p> ➤ Preguntas guías: ¿Hay necesidad de trabajar esta problemática? ¿Se necesita realizar talleres en esta materia? ¿Nuestra cooperativa realiza prácticas positivas en esta temática? ➤ Síntesis: La persona facilitadora resume las problemáticas, causas y acciones propuestas. ➤ Votación: Las personas participantes votan sobre las acciones a priorizar y se proponen plazos de ejecución.
<p>Consideraciones Adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultado/Respuestas Esperadas: Estas respuestas pueden servir como una guía para la conversación si se requiere. No son las únicas respuestas posibles, sino ejemplos que pueden ayudar a dirigir el análisis y la discusión. ➤ Preguntas guías: Si bien cada grupo estará analizando el caso por separado, a modo de guiar la sesión puedes ir leyéndole o entregándole las preguntas guías para facilitar la discusión (opcional). ➤ Grupos pequeños: Es fundamental adaptar la actividad al contexto específico de tu cooperativa. Puedes formar grupos más grandes o realizar la actividad con todo el grupo, según lo que mejor funcione en tu entorno. Recuerda que las modificaciones que realices deben siempre tener como objetivo fomentar la participación y enriquecer el análisis y la discusión dentro de tu cooperativa.

Apuntes

Evaluación Actividad

1 ¿Estás de acuerdo con que las desigualdades de género existen en las cooperativas?

- a) Muy en desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) No lo sé
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo

- Si tu respuesta fue a o b, por favor responde la pregunta 4.
- Si tu respuesta fue d o e, por favor responde la pregunta 2 y 3.
- Si tu respuesta fue c, por favor responde la pregunta 5.

2 Si estás de acuerdo o muy de acuerdo, ¿cómo crees tú que esto se manifiesta?

3 ¿Debería cambiar esta situación?

- a) Sí
- b) No
- c) Sin comentarios

4 ¿Por qué?

5 Si estas en desacuerdo, ¿por qué?

6 ¿Cuáles son tus sugerencias para mejorar esta sesión?

Herramienta nº5

¿Cómo nos comprometemos con la igualdad de trato y la no violencia en la cooperativa?

A través de esta herramienta, se facilita un modelo de compromiso que puedes incorporar en las condiciones de admisibilidad de la cooperativa. Este es un Compromiso por la Igualdad de Trato y contra la Violencia de Género en Cooperativas.

! **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

Compromiso por la Igualdad de Trato y contra la Violencia de Género en Cooperativas

Yo, _____, en calidad de persona socia de la Cooperativa _____, manifiesto **mi compromiso con la igualdad de trato entre todas las personas y contra todo tipo de violencia basada en género, incluyendo el acoso sexual, laboral y la discriminación por razones de género.**

Entiendo y reconozco que la igualdad de género es un principio fundamental que debe regir todas las interacciones dentro de nuestra cooperativa, así como en la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, me comprometo a:

- ▶ Tratar a todas las personas, independientemente de su género, con respeto, dignidad y equidad en todas las actividades y relaciones dentro de la cooperativa.
- ▶ Rechazar cualquier forma de acoso sexual o laboral, así como cualquier comportamiento discriminatorio basado en el género, tanto en el ámbito laboral como en cualquier otra actividad relacionada con la cooperativa.
- ▶ Promover un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, donde todas las personas se sientan seguras y respetadas.
- ▶ Denunciar cualquier caso de acoso sexual, laboral o discriminación por razones de género que presencie o del que tenga conocimiento, y apoyar a las personas afectadas en la búsqueda de soluciones y medidas preventivas.
- ▶ Participar activamente en la sensibilización y capacitación sobre igualdad de género y prevención de la violencia, tanto dentro de la cooperativa como en la comunidad en general.

Entiendo que el incumplimiento de este compromiso puede resultar en medidas disciplinarias de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la cooperativa.

Firmo este compromiso de manera voluntaria y consciente, con el firme propósito de contribuir a la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y libre de violencia de género.

Firma: _____

Fecha: _____

Herramienta nº6

¿Cómo comunicarnos mejor?

La siguiente herramienta es una guía diseñada para fomentar el uso de lenguaje no sexista y prevenir discriminaciones en la cooperativa. Esta guía puede ser impresa y colocada en los espacios comunes para promover una comunicación inclusiva y respetuosa.

 **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

Principales Recomendaciones

Redacción y uso del lenguaje

➤ Buscar sustantivos colectivos neutros que engloben la idea a comunicar. Esto permite que todas las personas se sientan representadas e incluidas en el mensaje sin alargar frases innecesariamente.

✗ Hombres y mujeres de la cooperativa deben ser consideradas en la actividad.

✓ Las personas socias deben ser consideradas en la actividad.

➤ Al usar genéricos, utilizar un lenguaje sin género en vez de acudir al uso de masculinos.

✗ El gerente de la cooperativa debe acudir a la reunión.

✓ La gerencia de la cooperativa debe acudir a la reunión.

➤ Para referirnos a un grupo de personas, incorporar la palabra en femenino y masculino cuando se quiera dar relevancia a la participación de mujeres y hombres y no englobar únicamente en el plural masculino.

✗ Los socios de la cooperativa accederán al beneficio.

✓ Las socias y los socios de la cooperativa accederán al beneficio.

➤ De igual forma, sustituir el uso de masculinos genéricos (el, los, aquellos), por gerundios y formas no personales de verbos.

✗ Capacitación destinada a los que tengan sobre un año de socio en cooperativa.

✓ Capacitación destinada a quienes tengan sobre un año como persona socia en la cooperativa.



Guía de Comunicaciones

NO SEXISTAS

Entendiendo la importancia de la comunicación en la construcción de realidades y la necesidad de dejar de perpetuar estereotipos, sesgos y discriminación de género, es fundamental incorporar estas recomendaciones en todos los niveles.

Recomendaciones Generales

Contenido del mensaje

➤ Entregar información pertinente al referirse a mujeres. Destacar su experiencia, capacidades o logros sin referir a características físicas o a su relación o a su relación con hombres cercanos a su vida personal y/o laboral.

➤ Incorporar equitativamente declaraciones, citas, referencias y fuentes de mujeres y hombres con pertenencia a la temática.

➤ No asociar a hombres, mujeres y personas de las diversidades sexo-genéricas con valoraciones culturales estereotipadas.

Ilustraciones

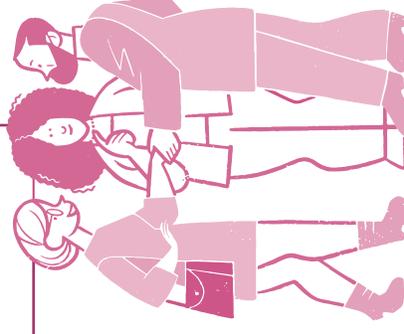
➤ Evitar asociar el sexo de la persona a profesiones o actividades económicas específicas que puedan representar estereotipos. Las fotografías o ilustraciones debiesen mostrar a mujeres y hombres en diversos roles sociales tanto públicos como privados para ambos sexos por igual.

➤ En la elaboración de contenido visual, mostrar en la misma proporción a mujeres y hombres.

➤ La paleta de colores es diversa y no se asocia a sexos con colores.

Actividades

➤ Promover la participación equitativa de hombres y mujeres en paneles, seminarios u otras actividades de exposición pública.



Herramienta n°7

¿Qué mecanismos pueden aportar a mejorar la representatividad en los cargos directivos?

La siguiente herramienta, te presenta tres modelos de mecanismos de ponderación diseñados para que cada cooperativa cumpla con las exigencias establecidas en la Ley General de Cooperativas y avance en materia de género. Estos modelos están específicamente orientados a los órganos colegiados, es decir, el Consejo de Administración y la Junta de Vigilancia. El Modelo N°2 permite implementar estas medidas sin necesidad de realizar modificaciones a los estatutos.

 **Recuerda** que puedes adaptar la herramienta según las necesidades y el contexto específico de tu cooperativa.

Modelo n°1

La Cooperativa se compromete a promover la participación equitativa de hombres y mujeres en todos sus órganos colegiados. Para garantizar que tanto el Consejo de Administración como la Junta de Vigilancia reflejen la diversidad de sus socios y socias, se seguirán las siguientes pautas:

- a Representación Igualitaria**

Asegurar que siempre haya al menos una persona representante del género menos representado en ambos estamentos (Consejo de Administración y Junta de Vigilancia).
- b Proceso de Elección**
 - **Listas Separadas:** Se elaborarán dos listas de personas candidatas: una con mujeres y otra con hombres.
 - **Votación:** Cada persona socia de la cooperativa recibirá dos votos: uno para una candidata y otro para un candidato.
 - **Elección:** Las personas que obtengan la mayor cantidad de votos en cada lista serán elegidas para ocupar los cargos de cada órgano colegiado, garantizando así una representación equilibrada.

Con este enfoque, se busca asegurar que ambos géneros estén representados de manera equitativa en la toma de decisiones de la cooperativa.

Modelo n°2

Considerando lo complejo que puede ser la modificación de los estatutos de las cooperativas, el Modelo N°2 considera una adaptación de los procesos ya existentes. De este modo, no se posterga la participación de la mujer en las diferentes decisiones, acciones o cargos de representación a una modificación estatutaria.

- a Confeción de Listas Únicas**
 - Se propone la creación de listas únicas compuestas por candidatas y candidatos titulares y suplentes a los órganos colegiados, que reflejen la composición societaria de la cooperativa.
 - Cada persona socia podrá votar por una lista completa con **un solo voto**, lo que simplifica el proceso electoral.

8 Referencias

ACNUDH. (s. f.). *Integración de género*. OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-integration>

Alianza Cooperativa Internacional. (1995). *Identidad cooperativa: nuestros principios y valores*. International Cooperative Alliance. <https://ica.coop/es/cooperativas/identidad-alianza-cooperativa-internacional>

Cabrera, M., Ortega, N., & Pérez, Z. (2019). *Prácticas feministas para organizaciones más habitables*. En REAS Euskadi (Ed.), *Construir, cuidar, habitar: Prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria* (Papeles de Economía Solidaria Ekonomia Solidarioaren Paperak Número 6, pp. 25-40). REAS Euskadi. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Papeles-ES06-cas.pdf>

CEPAL. (2023). *Tiempo total de trabajo*. Observatorio de Igualdad de Género. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

Genta, N., & De Lisio, C. (s.f.). ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en las cooperativas? Material elaborado a partir de la "Consultoría para la promoción del empoderamiento y la autonomía de las mujeres en el mundo del cooperativismo", realizada en acuerdo ONU-Mujeres Programa Ganar-Ganar, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) e INACOOOP. https://1325db5c-e15e-4aa-7966f497b963c5be3.filesusr.com/ugd/356d79_5bfc3edb862947078c45e8c66f3d8eb3.pdf

INE. (2016). *Encuesta nacional sobre el uso del tiempo en Chile: Resultados 2015*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/documento_resultados_enut.pdf?sfvrsn=cf66dad0_7

INE. (2023) *Género y Mercado Laboral*. INE. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/infograf%C3%ADas/autonomia-economica/inf-ond22-empleo-sexo.pdf?sfvrsn=aa849346_3

INE. (2024). *Boletín estadístico: Empleo trimestral*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2024/nacional/ene-nacional-310.pdf?sfvrsn=74c40e1d_5

INMUJERES/MIDES, INACOOOP, ONU Mujeres, Programa "Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio". (2021). *La incorporación de la perspectiva de género en el cooperativismo* [Autora: Natalia Genta]. Montevideo.

International Commission of Jurists & International Service for Human Rights. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

International Labour Office. (2005). *Leadership training manual for women leaders of cooperatives* (ISBN: 9221181731).
<https://www.ilo.org/publications/leadership-training-manual-women-leaders-cooperatives>

Instituto Nacional de Estadísticas Chile. (2023). *Género y Desigualdad de Ingresos en Chile*. INE.
https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/g%C3%A9nero-y-desigualdad-de-ingresos-en-chile.pdf?sfvrsn=64af7d60_2

ILO. (s.f.). *Preguntas y respuestas - ¿Qué es la discriminación?* ILO.
https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_114_es.pdf

Ley No 20881 art 24, Modifica el Decreto con Fuerza de Ley N°5 de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley General de Cooperativas, Diciembre 24, 2015, Diario Oficial [D.O.] (Chile).

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2015). *Resumen Ejecutivo: Participación en la Economía Social*.
<https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2015/05/Resumen-Ejecutivo-Participaci%C3%B3n-en-la-Econom%C3%ADa-Social.pdf>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2023). *Desarrollo productivo sostenible y género en la economía chilena* [PowerPoint slides].

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (2023). *Guía de Buenas Prácticas para la Gestión de Emprendimientos Cooperativos*.
<https://asociatividad.economia.cl/wp-content/uploads/2023/04/Guia-de-buenas-practicas-para-COOPS-2023-VF.pdf>

Ministerio de Educación de Chile. (2023). *Participación: Orientación temática 2*.
<https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-2.pdf>

Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Chilemujeres, & Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Quinto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile*. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
<https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/quinto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2023.pdf>

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. OHCHR.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Nippierd, A. B. (2012). *Gender issues in cooperatives*. ILO.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe - CEPAL. (2023, September 20). *Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1)*. Observatorio de

Igualdad de Género. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo>

OIT. (2005). *Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives* (ISBN 92-2-118173-1).

ONU MUJERES. (2024). *Facts and figures: Economic empowerment*. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/hechos-y-cifras>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Cooperativas y mundo del trabajo No. 1: Cómo utilizar la ventaja de las cooperativas en favor del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género*. ILO. <https://www.ilo.org/es/media/441671/download>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* International Labour Organization. <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#women-preference>

Piris, S. (2019). *Transitando hacia organizaciones habitables*. En REAS Euskadi (Ed.), *Construir, cuidar, habitar: Prácticas feministas en organizaciones de la economía solidaria* (Papeles de Economía Solidaria Ekonomia Solidarioaren Paperak Número 6, pp. 15-23). REAS Euskadi. <https://reaseuskadi.eus/wp-content/uploads/Papeles-ES06-cas.pdf>

PRODEMU. (2023). *Guía de Lenguaje Inclusivo No Sexista*. PRODEMU. <https://www.prodemu.cl/wp-content/uploads/2023/08/Guia-de-Lenguaje-No-sexista-3.pdf>

Vaca Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



Ministerio de
Economía,
Fomento y
Turismo

Gobierno de Chile



Subsecretaría
de Economía y
Empresas de
Menor Tamaño

Gobierno de Chile