PROYECTO
integra

MUJERES DE LAS COOPERATIVAS
Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias

Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario

cooperativas agro-alimentarias España

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural
Europa invierte en las zonas rurales

Trabajo perteneciente al Proyecto Integra

Financiado por: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, FEADER y Cooperativas Agro-alimentarias de España.

Coordinado por: Cooperativas Agro-alimentarias de España.

Elaborado por: María José Carretero y Goretti Avello. FUNDACIÓN MUJERES.

2011

La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias

Estudio de diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario

PROYECTO
integra
MUJERES DE LAS COOPERATIVAS
Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

Presentación

Cooperativas Agro-alimentarias de España, ha tenido la oportunidad de verificar a través de los datos obtenidos por el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agrario Español, cómo la participación de las mujeres en los órganos representativos y de decisión de las cooperativas sigue siendo muy baja con respecto a la presencia masculina.

Esta realidad existente en el panorama Cooperativo nos lleva a abordar la cuestión, y a tomar conciencia de la misma, dando lugar al nacimiento del Proyecto Integra, como herramienta innovadora, cuyo reto es la mejora de la situación de la mujer en el ámbito cooperativo.

Nos encontramos ante un proyecto altamente innovador, ya que por primera vez se analiza el concepto de igualdad en el conjunto del cooperativismo agrario español y más concretamente en la mujer rural.

La actividad económica-empresarial de las cooperativas debe dotarse de elementos de competitividad para sobrevivir y crecer en un entorno económico cambiante. Apostar por fomentar la diversidad de género de la empresa es un signo de anticipación, modernidad en la cultura empresarial, así como un factor de rentabilidad. Considerar el tema de género desde unas perspectivas de mejora de la competitividad empresarial en el sector agroalimentario constituye una nueva forma de plantear un proyecto dirigido a las mujeres rurales.

No podemos olvidar que un incremento, cualitativo y cuantitativo, de la participación de la mujer en el cooperativismo constituiría un factor clave para ampliar la base productiva, generar diversidad, favorecer el relevo generacional y optimizar el talento disponible en el seno de una potente continuidad económica y organizacional.

Más MUJERES SOCIAS constituirían una base social enriquecedora, incrementando el compromiso e interés activo de sus miembros, introduciendo transformaciones estructurales en los mercados y en el conjunto rural.

Más MUJERES LÍDERES supondrían un avance en los procesos de toma de decisiones, modernizar lenguajes y estilos, avanzar hacia equilibrios y acercarse hacia unos mercados caracterizados por una presencia creciente de las mujeres. Factores con fuerte incidencia en la competitividad, en la capacidad de innovación de las organizaciones y en el desarrollo del medio rural.

Estas son las razones principales que motivan este proyecto de promoción de la participación de la mujer en la cooperativa, especialmente en los ámbitos de toma de decisión. Desde Cooperativas Agro-alimentarias de España defendemos la necesidad de abordar la cuestión de género, no solo como necesidad de equilibrio social en el ámbito rural, sino como factor de competitividad y sostenibilidad de una actividad económica importante en el medio rural.

Fernando Marcén Bosque
Presidente de Cooperativas Agro-alimentarias de España

Sumario

1 CONTEXTUALIZACIÓN 5

2 METODOLOGÍA 14

2.1. Recogida de información cuantitativa 14

2.2. Recogida de información cualitativa 16

3 LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COOPERATIVAS AGRARIAS: RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS 42

3.1. Características de las cooperativas 42

3.2. Características de las personas asociadas 48

3.3. Participación en los órganos de representación 54

3.4. Las plantillas de las cooperativas 58

3.5. La igualdad en la gestión de las cooperativas 62

3.6. Recapitulación 66

4 LAS BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES: RESULTADOS DE LOS GRUPOS DE DEBATE 42

4.1. Principales aspectos abordados en los distintos grupos de debate 42

4.1.1. Entorno rural y roles de mujeres y hombres 48

4.1.2. La relación jurídica con las explotaciones 54

4.1.3. La participación en las asambleas y actividades de las cooperativas 58

4.1.4. Participación en los Consejos Rectores 58

4.1.5. El personal contratado en las cooperativas 58

4.2. Propuesta de medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres 62

5 CONCLUSIONES 5

6 BIBLIOGRAFÍA 5

1. Contextualización

El presente estudio se enmarca en el Proyecto Integra, está financiado a través de las ayudas a Proyectos Piloto en el marco de la Red Rural Nacional de Desarrollo Rural por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural) y por Cooperativas Agro-alimentarias de España, y es un proyecto experimental que posee como objetivo apoyar la mejora de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión de las cooperativas y visibilizar su participación en las cooperativas del medio rural. La primera actuación planteada en el proyecto es la realización del presente estudio, a fin de conocer en mayor profundidad la situación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias y las barreras de acceso a los órganos de decisión de las cooperativas, como paso previo necesario a la propuesta de medidas de intervención que favorezcan una mayor participación de las mujeres.

A pesar de que diversos estudios señalan que las empresas de economía social, y especialmente las cooperativas, son entornos que presentan menores desequilibrios de género que otros entornos laborales, y que los valores cooperativistas incluyen entre sus principios la no discriminación por razón de género, los datos disponibles acerca de la presencia de mujeres en las cooperativas y la participación en los órganos de gestión de las mismas, nos indican importantes diferencias en los porcentajes de representación y en los papeles desempeñados por mujeres y hombres en las mismas, tanto en los datos referidos a las personas asociadas, como a las participantes en los Consejos Rectores[1] y a las personas contratadas en las plantillas.

Los datos estadísticos referidos a mujeres y hombres en las cooperativas presentan claras diferencias de participación. En la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, según los datos referidos al tercer trimestre de 2011, se declaran *miembros de cooperativas* (de cualquier tipología) 31.300 personas, de las cuales 17.400 son hombres (57,43%) y 12.900 mujeres (42,57%). La presencia de mujeres es bastante similar a la media para el total de ocupaciones para dicho trimestre, que se sitúa en un 44,94%. Los datos presentan diferencias marcadas según los sectores de actividad, de tal forma que la presencia de mujeres es mayoritaria en el sector servicios, mientras que es inexistente en el sector de la construcción, tal y como se muestra en la siguiente tabla. En el sector agrícola la presencia de mujeres como miembros de cooperativas se cifra en un 30,95%.

[1] *"El Consejo Rector es el órgano colegiado de gobierno al que corresponde, al menos, la alta gestión, la supervisión de los directivos y la representación de la sociedad cooperativa, con sujeción a la Ley, a los Estatutos y a la política general fijada por la Asamblea General"*. Art. 32 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

Miembros de cooperativas según sexo y sector de actividad (EPA) Tercer trimestre 2011					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	57,43%	69,05%	68,29%	100,00%	36,59%
Mujeres	42,57%	30,95%	31,71%	0,00%	62,60%

Si se centran los análisis en las cooperativas agrarias, los últimos datos disponibles relativos al año 2009, de la encuesta realizada por en el **Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agrario Español** (OSCAE), también muestran diferencias importantes en la participación de mujeres y hombres. Así, de un total de 3.989 cooperativas que integraban un total de 1.160.337 de **personas asociadas** (de las cuales 2.840 estaban asociadas a Cooperativas Agro-alimentarias de España con un total de 972.380 personas asociadas), el porcentaje de mujeres solamente era de un 22,19% en las cooperativas de primer grado[2] (se desconocía el porcentaje de las mismas en las cooperativas de segundo grado).

Esta cifra de participación de mujeres desciende cuando se analiza el porcentaje de participación de las socias en los **Consejos Rectores** de las cooperativas, que en las de primer grado alcanza el 4,70% y en las de segundo grado el 5,74%.

Entre el **personal contratado por las cooperativas**, también se observaban diferencias entre mujeres y hombres, con una inferior presencia de trabajadoras (un porcentaje medio de mujeres en las cooperativas de segundo grado del 31 y del 36% en las de primer grado), y con unas condiciones de contratación más inestables (un 36% de los contratos indefinidos en las cooperativas de segundo grado y un 41% en las de primer grado). La presencia de trabajadoras disminuye al incrementarse los niveles de responsabilidad, de tal forma que en los puestos de gerencia y dirección de las cooperativas solamente hay un 10% de mujeres en las de segundo grado y un 16% en las de primer grado. Además de esta segregación vertical en los puestos desempeñados según el nivel de responsabilidad, los datos también indican la existencia de segregación horizontal en las categorías profesionales, con una presencia mayoritaria de mujeres en los departamentos de administración de las cooperativas (un 61% en las de segundo y un 65% en las de primer grado).

[2] Las cooperativas de primer grado son aquellas cuyas personas asociadas, socios/as, son personas físicas o jurídicas, frente a las de segundo grado que están formadas por otras cooperativas (es decir, solamente por personas jurídicas).

Las **diferencias entre mujeres y hombres también se constatan en la tipología de las explotaciones agrícolas y ganaderas**: del total de explotaciones un 47% son de reducida dimensión económica (inferior a 2 UDE –Unidades de Dimensión Económica–; 1 UDE = 1.200 €), mientras que este porcentaje se eleva hasta el 60% en las explotaciones cuyas titulares son mujeres; y solamente un 6% de las explotaciones cuyas titulares son mujeres poseen más de 16 UDE (valor a partir del cual se considera que se encuentran en condiciones de mantener la producción) frente a un 13% del total de las explotaciones.

Además de los datos que ofrecen cifras tangibles de la diferente participación de mujeres y hombres en las cooperativas, se debe tener en cuenta la existencia de muchas **mujeres "invisibles"** que se encuentran vinculadas a las explotaciones agrícolas y ganaderas sin poseer una relación jurídica o administrativa con las mismas. Dichas mujeres, pese a trabajar en las explotaciones de sus cónyuges, padres o familiares, permanecen invisibles a algunas de las estadísticas, puesto que no poseen la titularidad de la explotación ni cotizan a la Seguridad Social. Así el trabajo desempeñado por la mayoría de las mujeres que vinculadas a las explotaciones agrarias es considerado "ayuda familiar" puesto que son sus cónyuges los que ostentan la titularidad de las explotaciones. El cálculo de la cifra de mujeres que se encuentran en esta situación es muy complicado debido a su invisibilidad, tal y como se refleja en el estudio de FADEMUR (2006): *Y, ¿cuántas de estas mujeres se encuentran en esta situación de trabajo precario en las explotaciones agrarias? Es complicado hablar de cifras cuando admitimos que es un trabajo invisible, porque evidentemente no existen registros. Sin embargo, podemos hacer una aproximación con los datos que aparecen en otro informe de la Comisión Europea, "La mujer en la agricultura" (2002), y que reflejan el largo camino que nos queda por recorrer. Según este informe, el 82% de las mujeres rurales españolas trabajan en explotaciones agrarias, y un 59% de ellas no paga cotización social: Son las mujeres que desarrollan un trabajo "invisible", fundamentalmente en las explotaciones familiares, sin ningún reconocimiento y que, por tanto, no cuenta en las estadísticas. Además, se estima que existe un número muy alto de mujeres, por encima de medio millón, que se encuentran "vinculadas" a explotaciones agrarias familiares en calidad de cónyuges, hijas de titulares u otras, las cuales no suelen cotizar a la Seguridad Social, lo que origina un menor reflejo de su papel en la agricultura (invisibilidad). (…) Los motivos por los que las mujeres no cotizan son principalmente económicos (porque los ingresos de la explotación no son suficientes para afrontar el pago de dos cupones íntegros), aunque también hay casos que siguen considerando subsidiarias las necesidades de la mujer y se sigue considerando su trabajo como "ayuda familiar".*

Esta invisibilidad del trabajo desarrollado implica unas importantes consecuencias negativas para las mujeres (falta de cotizaciones, de generación de derecho a prestaciones –bajas por maternidad, por enfermedad…–, desprotección en caso de divorcio, etc.).

A pesar de que los estudios y análisis realizados a nivel nacional acerca de estas diferencias de participación de mujeres y hombres en las cooperativas no es demasiado

abundante (en el apartado de bibliografía se pueden consultar varias referencias), en todos ellos se señala la existencia de la misma situación: Invisibilidad de un gran número de mujeres que trabajan en explotaciones, inferior presencia de mujeres asociadas, inferior representación en los órganos de toma de decisiones a su peso como socias, y un mayor equilibrio en los porcentajes referidos al personal contratado pero con peores condiciones contractuales y con existencia de segregación horizontal y vertical.

Tal y como resumen Langreo y Benito (2005):

- *La participación formal de las mujeres en las cooperativas está en torno al 20%; sin embargo, su presencia es menor en las grandes cooperativas de los productos más importantes.*
- *La asistencia a asambleas y la participación en ellas está por debajo de esta cifra, ya que muchas veces es el marido el que va, incluso cuando no es titular de la explotación, y ellas apenas se atreven a hablar y tomar decisiones, debido a su percepción sobre su propio desconocimiento del sector.*
- *La presencia de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas apenas superan el 4% y las presidentas son aún más escasas, especialmente si se considera a las cooperativas de mayor tamaño.*
- *Se estima que se encuentran afiliadas a las OPAs (Organizaciones Profesionales Agrarias) aproximadamente un 15% de las mujeres profesionalizadas en el sector, sin embargo, excepción hecha de la rama femenina, no hay apenas mujeres en la dirección de las organizaciones a nivel nacional, ni siquiera como representantes de los sectores, y muy pocas a nivel autonómico o provincial.*
- *Todas las organizaciones profesionales agrarias cuentan con asociaciones específicas de mujeres, que celebran reuniones propias y hacen formación con apoyo público.*
- *Al margen de las reivindicaciones sobre la cotitularidad y la mejora del acceso al REASS (Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social), la mayor parte de la actividad de las asociaciones de mujeres integradas en las OPAs se encuentra alejada del sector agrario, centrándose más en cuestiones de desarrollo rural o relacionadas con la situación específica de las mujeres en la sociedad.*
- *Cabe destacar que, tanto en las organizaciones profesionales agrarias como en las cooperativas, sí existen mujeres que ocupan puestos técnicos, incluso de dirección, lo que contrasta con la situación a niveles representativos.*

Esta escasa presencia de mujeres en los órganos de decisión de las cooperativas aparece incluso en aquellas en las que el número de socias es superior al de socios (esto ocurre fundamentalmente en cooperativas de trabajo asociado de determinados sectores), de tal forma que también en las cooperativas más feminizadas la representación de las mujeres en los Consejos Rectores es inferior a su peso como socias (Elio: 2007 y Ribas: 2006).

La existencia de estas desigualdades es conocida por los poderes públicos, que han puesto en marcha distintas medidas dirigidas a mejorar la situación y el empleo de las mujeres rurales, entendiendo el papel básico de las mismas para frenar el despoblamiento y envejecimiento rural. Así, se han puesto en marcha diversas medidas

tanto desde el ámbito europeo como el estatal (y también regional), en forma de Recomendaciones, Resoluciones, Reglamentos, Planes Estratégicos y Leyes que tratan de mejorar la situación de las mujeres rurales en general y su situación y participación en el mercado agrícola y ganadero en particular.

Sin ánimo de exhaustividad y recogiendo únicamente los desarrollos más recientes, cabe destacar el **Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural** de 2007, desarrollado por el, denominado entonces, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de la Dirección General de Desarrollo Rural, en el que se reconoce la necesidad de fomentar la plena participación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad y su acceso a los centros de toma de decisiones, situando a las cooperativas en una posición privilegiada para la observación de la situación de las mujeres en un entorno en el que su trabajo y responsabilidades no se ven correspondidas con un efectivo ejercicio de sus derechos.

La propia **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, aborda la situación de las mujeres en el sector agrario promoviendo en su art. 30 –dedicado al Desarrollo Rural– el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida, proponiendo la adopción de actuaciones dirigidas a favorecer la empleabilidad de las mujeres y su acceso a los órganos de dirección de empresas y asociaciones y fomentando la mejora de servicios sociales y el acceso a nuevas tecnologías de la información. Así mismo tal y como señala Senent (2011) cabe interpretar que es de aplicación a las cooperativas el art. 75, referido a la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles, que señala que *Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta ley*.

El desarrollo normativo ulterior a la Ley de Igualdad, como la **Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural**, hace referencia en su art. 8, a que aquellas medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural, legitimando así mismo, la adopción de medidas de acción positiva encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

A fin de desarrollar la figura de cotitularidad planteada en la Ley de Igualdad, en 2009 fue aprobado el **Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias**, que posteriormente dio lugar a la **Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias**, tal y como explica en su Preámbulo:

…persigue promover esta modalidad de explotación agraria como un vehículo para alcanzar la verdadera equiparación de las mujeres y los hombres en la explotación

agraria, dando cumplimiento efectivo al principio de igualdad y no discriminación proclamado en la Constitución. Su objetivo es ir más allá de una regulación de efectos administrativos, puesto que se trata de promover una acción positiva que logre dar visibilidad a las mujeres y que éstas puedan ejercer y disfrutar de todos los derechos derivados de su trabajo en las explotaciones agrícolas en términos de igualdad con respecto a los hombres, favoreciendo la asunción de decisiones gerenciales y de los riesgos y responsabilidades derivados de aquéllas.

Es de destacar que la ley establece un mecanismo para el reconocimiento de los derechos económicos de las mujeres que realicen tareas en las explotaciones. Tal y como aparece en el Preámbulo de la ley: *Así, quien habiendo participado de manera efectiva y regular no reciba pago o contraprestación alguna por el trabajo realizado y no haya constituido con su cónyuge o pareja de hecho una titularidad compartida tendrá derecho a una compensación económica en los supuestos tanto de transmisión de la explotación como de extinción del matrimonio o pareja de hecho*. En el "*Capítulo IV.* ***Compensación económica por razón de colaboración efectiva*** *en la explotación agraria*" se desarrolla la protección económica del cónyuge o pareja de hecho frente al titular.

La ley favorece así el reconocimiento de los derechos de las mujeres "invisibles", que a pesar de trabajar en las explotaciones no poseen vinculación jurídica con las mismas siendo sus cónyuges quienes ostentaban la titularidad, ante las situaciones de separación o divorcio o de venta de la explotación en las que anteriormente se encontraban en situación de desprotección, quedando sus derechos determinados por el tipo de régimen matrimonial o ante una mayor desprotección aún para las parejas de hecho (véase el análisis realizado por FADEMUR: 2006 acerca de estas situaciones).

La reciente puesta en marcha de esta ley de titularidad compartida (no había sido aprobada cuando se realizaron los grupos de debate del presente estudio), no permite aún evaluar el impacto de esta medida.

Desde el propio **ámbito cooperativista** también se han puesto en marcha actuaciones para eliminar posibles discriminaciones y mejorar la situación de las mujeres en las cooperativas. La inclusión de la no discriminación por razón de sexo en los principios cooperativos definidos por la Alianza Cooperativa Internacional[3]

[3] *La Alianza Cooperativa Internacional (ACI) es una organización no gubernamental independiente que reúne, representa y sirve a organizaciones cooperativas en todo el mundo. Fundada en 1895, sus miembros que son organizaciones cooperativas nacionales e internacionales de todos los sectores de actividad: Agrícolas, bancarias, de crédito y ahorro, industriales, de seguros, pesca, vivienda, salud, servicios públicos, servicios sociales, turismo y consumo. Actualmente, cuenta entre sus miembros con 267 organizaciones de 96 países que representan más de 1.000 millones de personas de todo el mundo. http://www.ica.coop/en/.*

se propuso en la revisión de los mismos realizada en el Congreso de Mánchester de 1995, a través de la siguiente redacción: *Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que puedan utilizar sus servicios y dispuestas a aceptar las responsabilidades como asociado, sin discriminación debido al género, raza, posición social, política o religiosa*. Sin embargo, se debe destacar que no fue aceptada la propuesta de inclusión –en el segundo de los principios cooperativos– del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la dirección de las cooperativas. Este principio tampoco se ha visto reflejado en los desarrollos normativos estatales, a pesar de que la propia Ley de Cooperativas en su art. 33, párrafo segundo y tercero, tal y como señala Senent (2011): *recoge la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración a favor de determinados colectivos. No parece que hayan razones objetivas para impedirlo cuando se trate de alcanzar la "presencia equilibrada" de mujeres y hombres*.

En el Congreso de Mánchester se aprobó así mismo la Resolución sobre Igualdad de Género en las Cooperativas, que tal y como señala Ribas (2006): *establecía la igualdad de géneros como prioridad para la ACI destacando que "un mejor balance entre mujeres y hombres cooperativistas y empleados sería una fuerza renovada y una ventaja competitiva para las cooperativas y mejoraría su imagen como empresas democráticas y orientadas hacia las personas". Así mismo la ACI establece que "mujeres y hombres deben tener igual participación y oportunidades de trabajo, las mismas condiciones de trabajo e igual remuneración por el mismo trabajo, así como las mismas oportunidades de capacitación y educación", reconociendo que la "influencia y las responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres son claves para la excelencia corporativa". En el año 1996 (…) aprobó y añadió la promoción de la "igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo…" como un objetivo para la ACI. (…) Actualmente la ACI cuenta con el Comité de la Igualdad de Género (ICA Gender Equality Committee), que promueve la igualdad entre mujeres y hombres y la integración de género en el movimiento cooperativo y en la sociedad. (…) Busca la promoción de las mujeres a través de determinadas acciones positivas: formación de la conciencia de género para hombres y mujeres, proyectos de formación, reclutamiento y promoción, acceso a los órganos de decisión, etc.*

Igualmente dentro del ámbito cooperativista, es de destacar el avance de los movimientos organizados de las **propias mujeres cooperativistas** como: El Departamento de la Mujer de la Confederación de Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, la Asociación de Mujeres Empresarias de Cooperativas AMECOOP de Madrid y de Andalucía, y los cada vez más frecuentes departamentos de la mujer en federaciones de distintas regiones y provincias.

Las reivindicaciones para mejorar la situación jurídica y el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres agricultoras y ganaderas se han visto así mismo apoyados desde las **asociaciones de mujeres rurales**, vinculadas a las Organi-

zaciones Profesionales Agrarias, que vienen desarrollando un papel muy activo en la reivindicación de una mejor participación laboral y social de las mujeres rurales (como la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales –FADEMUR–, la Confederación de Mujeres del Mundo Rural –CERES–, y la Federación de mujeres y familias del ámbito rural –AMFAR– que han realizado, bajo sus perspectivas individuales de organización, diversas actuaciones reclamando una cotitularidad real de las explotaciones agrarias).

Cabe destacar así mismo la puesta en marcha de distintos **planes de promoción de la igualdad en las cooperativas a través de la iniciativas comunitarias** NOW (como el proyecto Carme dirigido a facilitar el acceso de las mujeres a los cargos directivos de las cooperativas de la Comunidad Valenciana) o EQUAL (como el proyecto EQUAL-CAMP DE MORVEDRE dirigido a abordar la cuestión de la fuerte segregación horizontal que ha heredado la zona de su pasado industrial y a promover la introducción de planes de acciones positivas de igualdad en las empresas cooperativas, con el fin de superar las barreras que dificultan la constitución de equipos de trabajo más diversos dentro de las empresas).

Finalmente cabe destacar la puesta en marcha de diversas líneas de subvenciones y ayudas para la promoción de las mujeres rurales desde distintas administraciones públicas, entre las que se incluye la convocatoria que ha hecho posible el presente proyecto, puesta en marcha a través de las ayudas a Proyectos Piloto en el marco de la Red Rural Nacional de Desarrollo Rural por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, por el FEADER (Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural).

Tras esta introducción, que pretende servir para contextualizar brevemente la pertinencia del proyecto Integra a partir de una primera aproximación a las diferencias de participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias, así como justificar la coherencia de la intervención en lineamiento con las políticas y actuaciones desarrolladas desde diversos ámbitos para favorecer la situación laboral de las mujeres rurales, se presentan los principales resultados obtenidos en el estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres en las cooperativas agrarias (tanto de primer como de segundo grado) y las sociedades agrarias de transformación y de las barreras existentes para su participación en los órganos de toma de decisiones. En concreto, a través del estudio se pretenden cubrir los siguientes **objetivos**:

- Cuantificar la participación de las mujeres en los distintos órganos y estratos de las cooperativas, tanto de gestión (trabajadoras según puestos –gerencia, mandos...–), como de representación (asociadas, Consejo Rector, Asamblea general), así como tratar de visibilizar a las mujeres que a pesar de desempeñar un trabajo en sus explotaciones agrarias, ya sea como cotitulares o cónyuges trabajadoras, permanecen invisibles en los órganos de representación.
- Conocer las características y perfil de las plantillas y personas asociadas a las cooperativas, así como las características de gestión de las mismas en relación con la igualdad.

- Averiguar las posibles dificultades o motivos que subyacen a la baja participación en todos los estratos y las posibles soluciones que se pueden disponer al respecto.
- Plantear medidas de actuación innovadoras para incrementar la participación de las mujeres en las cooperativas y para impulsar que dentro de las mismas se realice una gestión respetuosa con la igualdad de género.

En los siguientes capítulos se presenta la metodología empleada para la recogida de información, tanto cuantitativa como cualitativa, los principales resultados obtenidos y, para finalizar, una recapitulación de las principales conclusiones.

2. Metodología

Para la elaboración de este estudio se ha contado con la asistencia técnica de Fundación Mujeres, entidad experta en género que ha sido la responsable del diseño metodológico, recogida y análisis de información, y propuesta de redacción final del texto.

Tal y como se plantea en los objetivos, el estudio posee la finalidad de: cuantificar la participación de las mujeres en todos los órganos y estratos de las cooperativas agrarias, conocer las características y perfil de los/as trabajadores/as y socios/as de las cooperativas y las características de gestión de las mismas en relación con la igualdad, averiguar las posibles dificultades o motivos que subyacen a la baja participación de las mujeres en las mismas y las posibles soluciones al respecto, y proponer medidas de actuación innovadoras para incrementar la participación de las mujeres en las cooperativas y para impulsar que dentro de las mismas se realice una gestión respetuosa con la igualdad de género.

La metodología a seguir para dar respuesta al primer objetivo no puede ser otra que **cuantitativa**, puesto que se persigue conocer las cifras reales de participación de las mujeres en las cooperativas. El sistema que se ha utilizado para acceder a dicha información es la recogida de información directa a través de un **cuestionario** elaborado a tal efecto, en el cual, a fin de operativizar la recogida de información se plantea la recogida simultánea de los datos acerca de las características y perfil de los/as trabajadores/as y socios/as de las cooperativas y las características de gestión de las mismas en relación con la igualdad.

En cuanto al sistema de obtención de información acerca de las posibles dificultades o motivos que subyacen a la baja participación de las mujeres en las cooperativas agrarias y las posibles soluciones al respecto, dado el carácter **cualitativo** de la información a recoger (causas, barreras, motivos, propuestas…) se ha utilizado la técnica de los **grupos de discusión** como herramienta de obtención de información, por su mayor adecuación metodológica dada la naturaleza de las variables a analizar, puesto que dentro de la conversación grupal se generan datos que no serían accesibles sin la interacción y el establecimiento de consensos a través de la reconciliación de criterios discordantes.

A continuación se detalla la metodología seguida para la recogida de información cuantitativa y cualitativa.

2.1. Recogida de información cuantitativa

La primera actuación llevada a cabo para la elaboración del cuestionario de recogida de información es la **revisión documental** cara a conocer:

- Las características de las empresas de economía social, con especial consideración hacia las cooperativas agrarias (estructura, normas de funcionamiento, de participación…).
- Las particularidades específicas del sector agrario y cooperativista en aquellos aspectos en los que pueden darse condiciones de desigualdad para las mujeres.
- La situación socio laboral de las mujeres que viven y trabajan en entornos rurales.
- Las estadísticas disponibles sobre la participación de mujeres y hombres en el sector de las cooperativas agrarias.
- Las características del empleo y de la gestión de recursos humanos en el sector. Y,
- Las experiencias existentes en materia de igualdad de género en el ámbito cooperativista.

En el apartado de bibliografía se recogen los materiales consultados.

A partir de esta revisión documental se elabora una primera propuesta de cuestionario y se presenta al personal técnico de Cooperativas Agro-alimentarias de España y sus Federaciones y Uniones Territoriales asociadas, en una reunión el 15 de marzo de 2011. A partir de las aportaciones y sugerencias de mejora, se elabora el **cuestionario** definitivo en el que se solicita información acerca de:

- Datos generales identificativos de la cooperativa (antigüedad, sector…).
- Participación: Número de mujeres y hombres en los diferentes estratos y órganos de la cooperativa, tanto de gestión (personal de las plantillas) como de representación (asociados/as, participantes en las Asambleas y en los Consejos Rectores).
- Perfil de las mujeres y los hombres participantes en los distintos órganos y estratos.
- Características laborales de las plantillas (tipos de contratos, de jornada…) y de los/as socios/as (titularidad…).
- Características de gestión de la cooperativa en relación con la igualdad (existencia de medidas de conciliación, de planes de igualdad…).

El cuestionario junto con una carta de presentación se **distribuye a una muestra representativa de cooperativas**, previamente seleccionada por Cooperativas Agro-alimentarias de España, a las Federaciones y Uniones Territoriales (FUTs) el 18 de marzo de 2011, estableciéndose la fecha límite de recogida de los mismos el 8 de julio de 2011. Los criterios para elaborar la muestra de cooperativas a utilizar son los mismos que los empleados para la encuesta que se realiza cada tres años a través

del Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agrario Español (OSCAE), en la que se analizan las magnitudes más relevantes del cooperativismo agroalimentario español.

En la siguiente tabla aparece el listado de Federaciones y Uniones Territoriales, a través de las que se organiza la recogida de cuestionarios. También se indica el número de éstos previstos para cada una de ellas y los finalmente recogidos, diferenciando entre cooperativas de primer y segundo grado.

FUTs	Previstos 1er grado	Recibidos válidos 1º grado	Previstos 2º grado	Recibidos válidos 2º grado	Total previstos	Total recibidos válidos
FAECA-Andalucía	79	77	15	13	94	90
*CA-Valencia	33	20	14	8	47	28
CA-Castilla-La Mancha	36	34	12	14	48	48
CA-Extremadura	21	31	9	15	30	46
URCACYL-Castilla y León	25	0	7	0	32	0
FCAC-Cataluña	26	23	6	9	32	32
CA-Aragón	18	7	5	0	23	7
CA-Navarra	14	8	3	0	17	8
AGACA-Galicia	11	11	2	2	13	13
FECOAM-Murcia	12	12	2	3	14	15
FCAE-Euskadi	6	8	2	3	8	11
CA-Baleares	8	7	1	1	9	8
CA-Asturias	6	6	1	0	7	6
UCAM-Madrid	3	5	0	0	3	5
UCA-Canarias	4	0	1	0	5	0
TOTAL COOPERATIVAS	302	249	79	68	381	317

*Las siglas CA corresponden a la denominación "Cooperativas Agro-alimentarias".

Como se puede apreciar la muestra final está compuesta por un total de **317** cooperativas, de las cuales 249 son de primer grado y 68 de segundo grado, con una diferencia respecto a la previsión inicial de 64 cooperativas.

Para facilitar el trabajo de análisis se elabora una **base de datos** en Access, en la que se vuelcan los datos recogidos en los cuestionarios. Finalmente los datos se explotan, extrayéndose información acerca de las distintas variables y buscando de forma prioritaria posibles diferencias entre mujeres y hombres a través de la comparativa de resultados para cada grupo.

2.2. Recogida de información cualitativa

Para la recogida de la información cualitativa se establecen varios grupos de debate, con el fin de conocer los motivos y barreras que dificultan la participación de las mujeres en las cooperativas así como obtener propuestas de medidas y recoger las demandas y/o posibles soluciones para facilitar la participación de las mujeres en el ámbito cooperativista.

De cara a facilitar las intervenciones de las personas participantes, dinamizar el funcionamiento del grupo de discusión y tratar de homogeneizar los debates realizados en cada territorio, se estable, a partir de la previa revisión documental, un guión de cuestiones a abordar en torno a las dificultades para la participación de las mujeres en las cooperativas agrarias y las posibles soluciones.

Los **bloques temáticos** en torno a los cuales se articulan las preguntas son los siguientes:

- Acceso a las cooperativas y titularidad de las explotaciones.
- Participación asociativa de las mujeres en las cooperativas:
  - Procesos electorales.
  - Gestión de las cooperativas.
  - Papel desempeñado por las mujeres en las cooperativas.
- Participación en los Consejos Rectores de las cooperativas y en Federaciones.
- Las mujeres como trabajadoras de las cooperativas. Gestión de RR.HH. en las cooperativas.
- Acciones formativas en las cooperativas.
- Otras cuestiones:
  - Perfil socio-familiar de mujeres asociadas a cooperativas.
  - Características de las explotaciones.
  - Apoyo de las cooperativas a la iniciativa empresarial de mujeres.
  - Acceso a capital.
  - Salidas al mercado y comercialización.

En cuanto a la **metodología** prevista para el desarrollo de los grupos de discusión, se plantean los siguientes requisitos:

Tamaño: En principio se prevé que en cada grupo participen unas 8 o 10 personas, si bien y en atención a las circunstancias propias de cada Federación, se podría convocar a un número menor o mayor de participantes, evitando en todo caso la configuración de un grupo muy pequeño que pueda dificultar el debate o que por el contrario su gran tamaño impida una correcta dinamización por parte del equipo técnico de Fundación Mujeres.

Perfil de las personas participantes: Las particularidades y características propias de cada Federación no permiten trazar un perfil descriptivo de las personas

susceptibles de participar en estos grupos, por lo que se opta por realizar unas indicaciones generales sobre el perfil propuesto:

- En la convocatoria se pueden incluir tanto hombres como mujeres, sin embargo y dado que el objetivo principal de estos grupos es dar voz a las mujeres, se considera prioritaria la participación de mujeres que puedan expresar sus vivencias y percepciones.
- Personas integrantes de Consejos Rectores y/o Federaciones del territorio, especialmente mujeres integrantes en los órganos de decisión de las cooperativas.
- Personas con trayectoria dentro de las cooperativas y/o que conozcan la realidad de las mujeres en su entorno. Personas que trabajen y/o gestionen cooperativas y sean conocedoras de la realidad cooperativista.

Duración: 1:30-2:00 horas.

La **estructura** prevista en todos los grupos de debate es la siguiente:

- El personal técnico de los distintos territorios se encarga de la presentación de personas y entidades participantes en el foro de debate y discusión.
- **Contextualización:**
  - Del proyecto "Mujeres de las Cooperativas y Liderazgo Empresarial".
  - Del estudio de investigación a desarrollar en el marco del proyecto.
  - De las Implicaciones de la ley de igualdad en el ámbito rural y cooperativista.
  - Del debate a desarrollar y su metodología.
- **Organización del debate**:
  Debate de las personas participantes en torno a:
  - La realidad organizativa de las cooperativas en relación con la igualdad de género.
  - Detección de las dificultades y/o barreras que las mujeres encuentran en el acceso a la cooperativa y a sus órganos de decisión.
  - Identificación de actuaciones y estrategias establecidas en las cooperativas y que pueden ser consideradas como buenas prácticas.
- **Búsqueda de soluciones**:
  - Recapitulación de las debilidades del sector y de los ejemplos aportados por el grupo de debate, así como el planteamiento de otras medidas susceptibles de incorporarse (relacionadas con la igualdad de género implementadas en empresas o en sectores de características similares).
  - Análisis en torno a la factibilidad de aplicar dichas medidas al sector y generación de propuestas para el ajuste de dichas medidas o de medidas novedosas.
- **Conclusiones**: Recapitulación de las debilidades en cuanto a la participación de mujeres, posibles medidas a implementar en el sector y validación de las mismas por parte de las personas participantes.

Según los parámetros y características detalladas, se realizan un total de 12 grupos de discusión en otras tantas Comunidades Autónomas. En la siguiente tabla se detallan las fechas y lugares de realización y el número de personas participantes.

CC.AA.	FECHA Y LUGAR	Nº PARTICIPANTES
Andalucía	06/04/11, Sevilla	7
Aragón	04/05/11, Zaragoza	7
Asturias	28/02/11, Gijón	9
Baleares	11/03/11, Santa María del Camí	5
Castilla-La Mancha	25/03/11, Alcázar de San Juan	9
Castilla y León	05/04/11, Valladolid	10
Cataluña	13/04/11, Lleida	10
Euskadi	08/04/11, Vitoria	12
Extremadura	22/03/11, Mérida	10
Galicia	24/03/11, Santiago de Compostela	12
Madrid	24/03/11, Arganda	8
C. Valenciana	19/04/11, Valencia	13

En total participan 112 personas, de las cuales 101 son mujeres (90,18%) y 11 hombres (9,82%).

Además de los grupos de debate celebrados en las distintas Comunidades Autónomas, se realiza el 7 de junio de 2011 un **Foro de debate nacional**, dirigido a contrastar y debatir sobre las conclusiones obtenidas en los grupos de discusión realizados en las distintas Comunidades Autónomas por parte de las representantes del colectivo de mujeres de cooperativas de cada uno de los grupos de debate realizados.

El encuentro tiene como objetivo obtener una visión global de la situación de las mujeres en las cooperativas, destacando los puntos en común y las diferencias existentes entre los territorios, así como plantear las medidas de intervención propuestas en los distintos grupos, para abrir el debate en torno a la valoración de las participantes de las distintas medidas de intervención propuestas, su viabilidad y posibles estrategias para su puesta en marcha en las cooperativas o sus entidades asociativas.

En dicho encuentro participa personal técnico de las distintas FUTs (10 técnicas y 1 técnico); un técnico y una técnica de Cooperativas Agro-alimentarias de España; 5 mujeres con cargos en Consejos Rectores de cooperativas agrarias; 3 agricultoras socias de otras tantas cooperativas; 3 mujeres con cargos de responsabilidad en la gestión de las cooperativas; y las dos técnicas de Fundación Mujeres.

Los resultados obtenidos en los distintos grupos de debate y en este foro nacional se detallan en el apartado 4.

3. La participación de mujeres y hombres en las cooperativas agrarias: Resultados de los cuestionarios

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de la información recogida en los cuestionarios. La información se ha estructurado en los siguientes apartados:

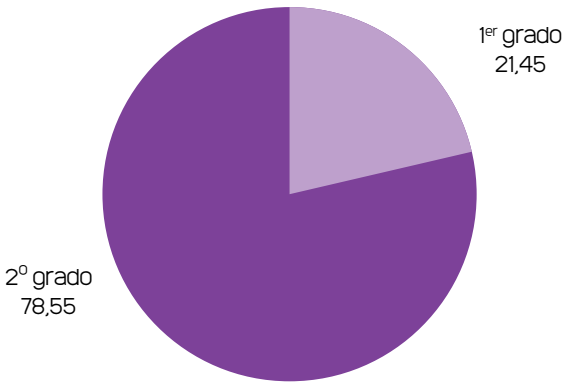
3.1. Características de las cooperativas agrarias.
3.2. Características de las personas asociadas.
3.3. Participación en los órganos de representación.
3.4. Las plantillas de las cooperativas agrarias.
3.5. La igualdad en la gestión de las cooperativas agrarias.
3.6. Recapitulación.

3.1. Características de las cooperativas agrarias

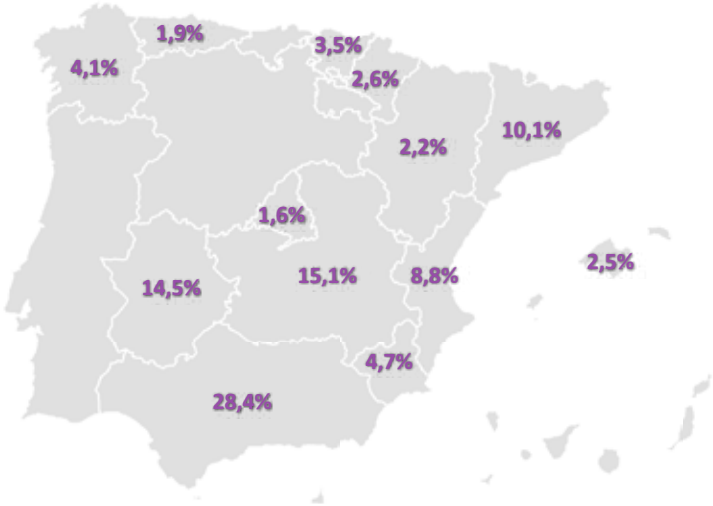
Para el lanzamiento del cuestionario, se ha configurado una muestra representativa del conjunto del cooperativismo agrario español, basada en una selección por sectores, estratos económicos, y distribución territorial equilibrada. De la muestra prevista, 302 cooperativas de primer grado y 79 cooperativas de segundo grado, finalmente se dispone de datos de un 82% de encuestas válidas en la categoría de primer grado y un 86% en la categoría de segundo grado.

Del total de 317 cooperativas encuestadas un 78,55% son de primer **grado** y el 21,45% restante de segundo grado.

Distribución cooperativas 1er y 2º grado (%)



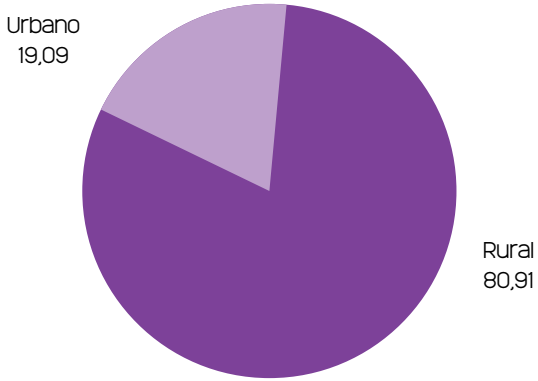
La **distribución geográfica** de las cooperativas encuestadas se muestra en el siguiente mapa, en el que aparece el porcentaje de cuestionarios recogidos en las distintas comunidades autónomas. Las comunidades que no han participado en la encuesta han sido Cantabria, La Rioja, Canarias y Castilla y León. Siendo ésta última una Comunidad Autónoma con bastante peso en el cómputo global de número de cooperativas a nivel nacional.



Teniendo en cuenta la distribución por **Comunidades Autónomas** de las cooperativas asociadas a Cooperativas Agro-alimentarias de España, existen diferencias en los porcentajes, lo que ocasiona la falta de representación de algunas comunidades frente a la sobrerrepresentación de otras.

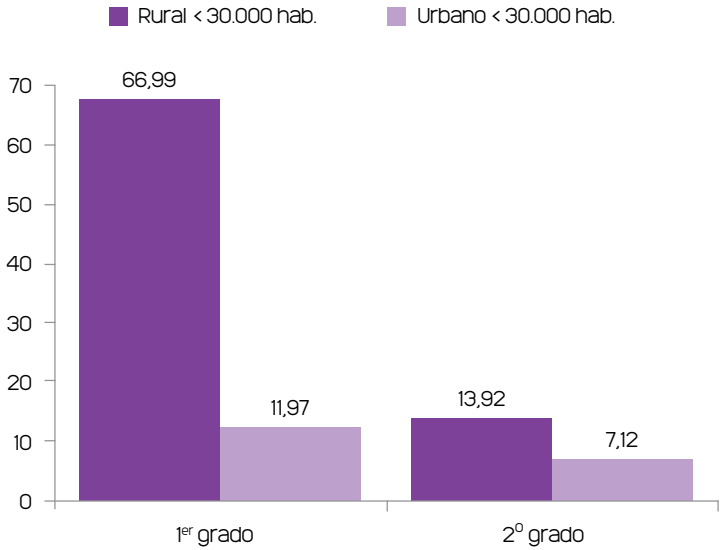
Según el **tamaño de la población** en la que se ubican las cooperativas, considerando como ámbito urbano las poblaciones mayores o iguales a 30.000 habitantes y como rurales las de inferior población, las cooperativas encuestadas se distribuyen según el siguiente gráfico.

Porcentaje (%) de cooperativas rurales y urbanas (%)



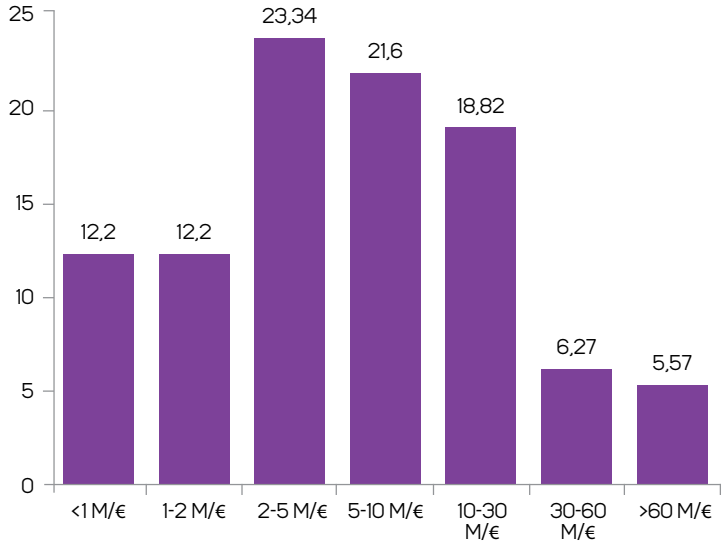
Si se tiene en cuenta simultáneamente el grado y el tamaño de la problación, se observa que los mayores porcentajes de cuestionarios se han obtenido de coorperativas de primer grado de ámbito rural.

Distribución según ámbito rural o urbano y grado (%)



Teniendo en cuenta la **cifra de negocio**, las cooperativas encuestadas se encuentran mayoritariamente en la franja comprendida entre los 2 y los 30 millones de euros anuales.

Distribución según cifra de negocio (%)



3.2. Características de las personas asociadas

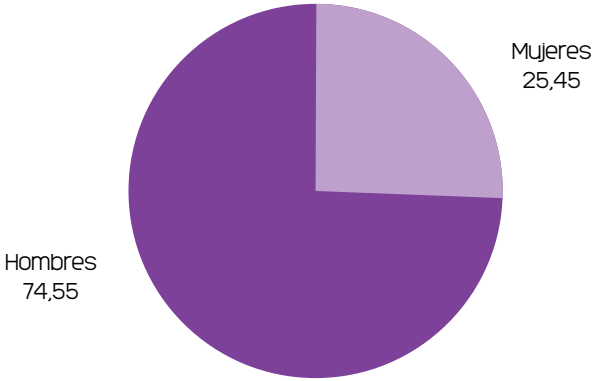
En el presente apartado se reflejan los datos acerca del perfil, características y distribución de las socias/os de las cooperativas analizadas.

Un total de 258 cooperativas respondieron a la pregunta referida al **número de personas asociadas** a las mismas (81,39% de respuesta), cuya suma global asciende a 160.199 personas y supone una media de 621 personas por cooperativa.

	COOPERATIVAS	TOTAL PERSONAS ASOCIADAS	MEDIA PERSONAS ASOCIADAS
1er grado	240	133.701	557
2º grado	18	26.603	1.478
Total	258 (81,39% respuesta)	160.199	621

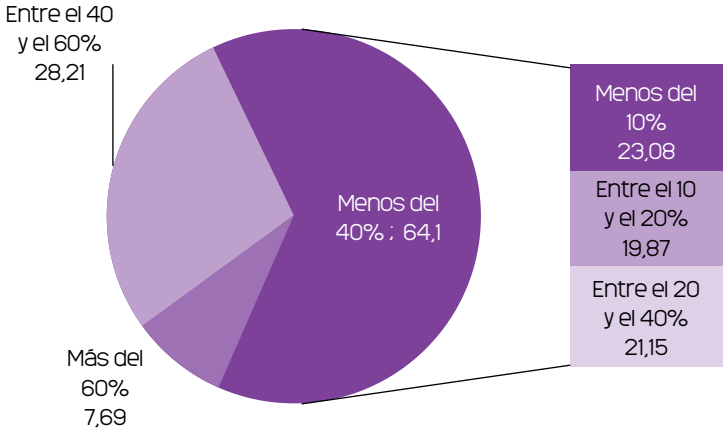
El porcentaje de **socias** de las cooperativas asciende a un 25,45% frente a un 74,55% de socios.

Personas asociadas según sexo (%)



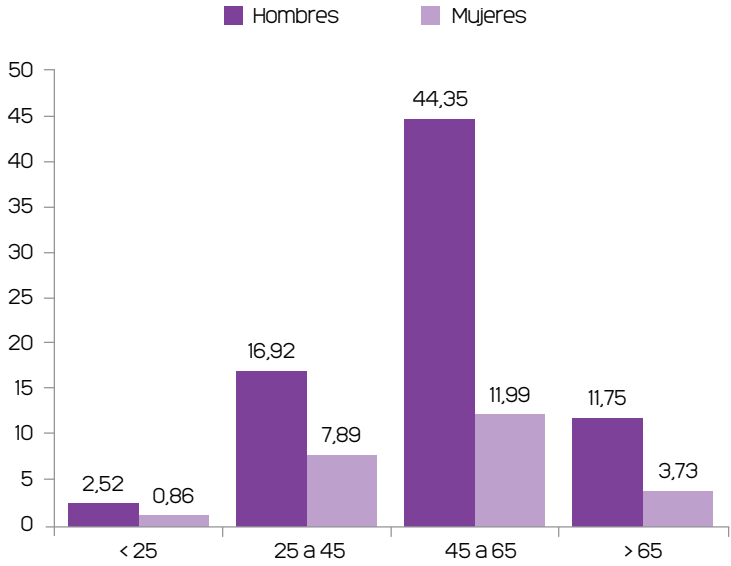
Si se analiza la distribución de dicho 25,45% de presencia de socias en las distintas cooperativas, se observa que la mayoría de las mismas (un 64,10%) son cooperativas en las que la presencia de mujeres es inferior al 40% sobre el total de personas asociadas. En un 23,08% de las cooperativas la presencia de mujeres es inferior al 10%.

Grado de presencia de mujeres en las cooperativas (%)



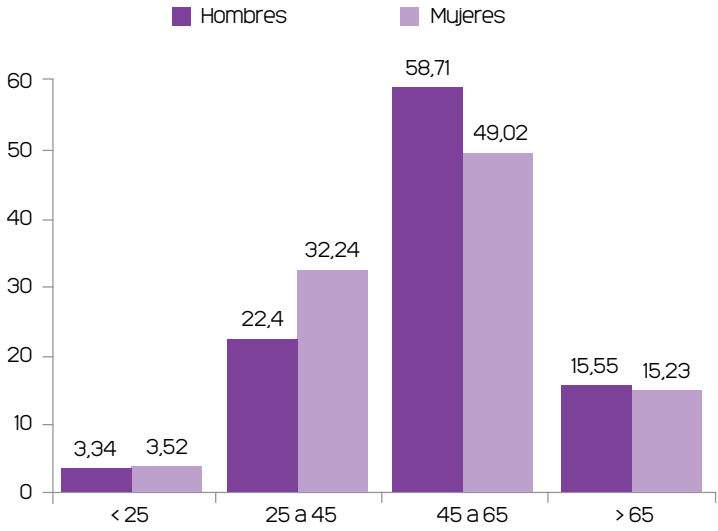
Teniendo en cuenta las **edades**, los mayores porcentajes de socias y de socios se concentran en el tramo de edad de 45 a 65 años, especialmente los hombres.

Edades según sexo (% sobre el total de cada sexo)



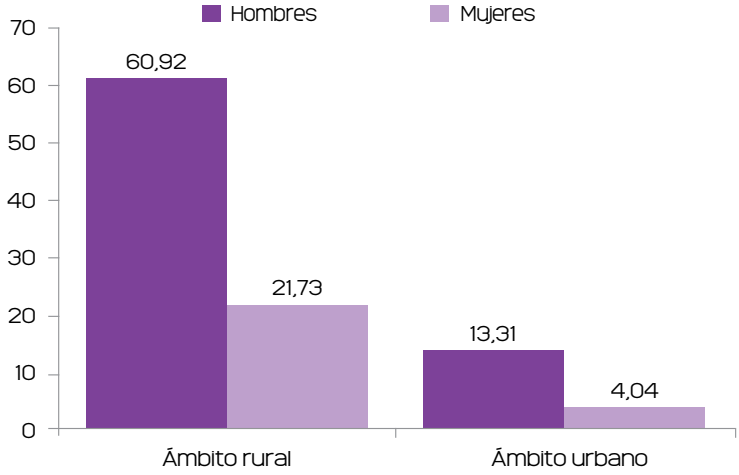
Calculando los porcentajes sobre el total de cada sexo para los distintos grupos de edad se aprecia como las edades medias de las mujeres son proporcionalmente inferiores a las de los hombres.

Edades según sexo (% sobre el total de cada sexo)



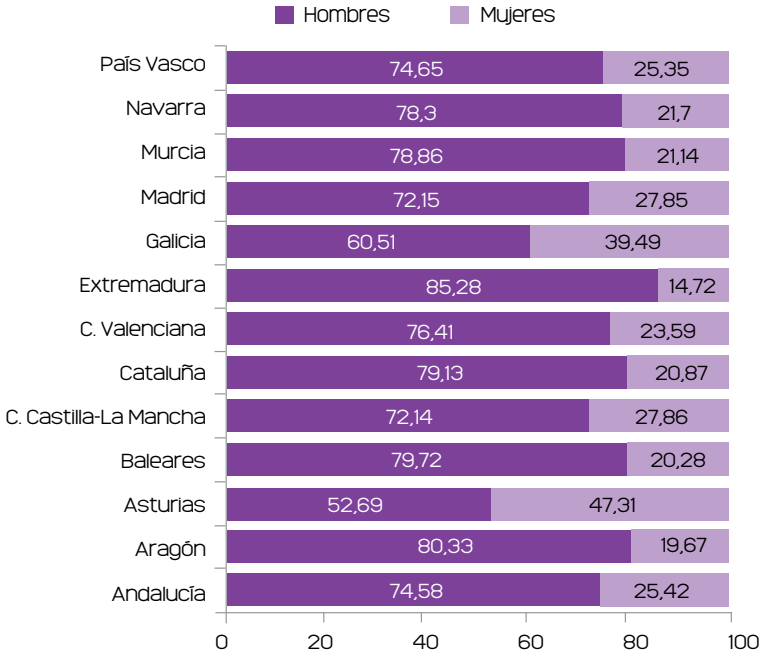
Teniendo en cuenta el **tamaño de la población** en la que se ubica la cooperativa, las mujeres poseen una mayor presencia en aquellas situadas en poblaciones de menos de 30.000 habitantes.

Personas asociadas según ámbito rural o urbano y sexo (%)



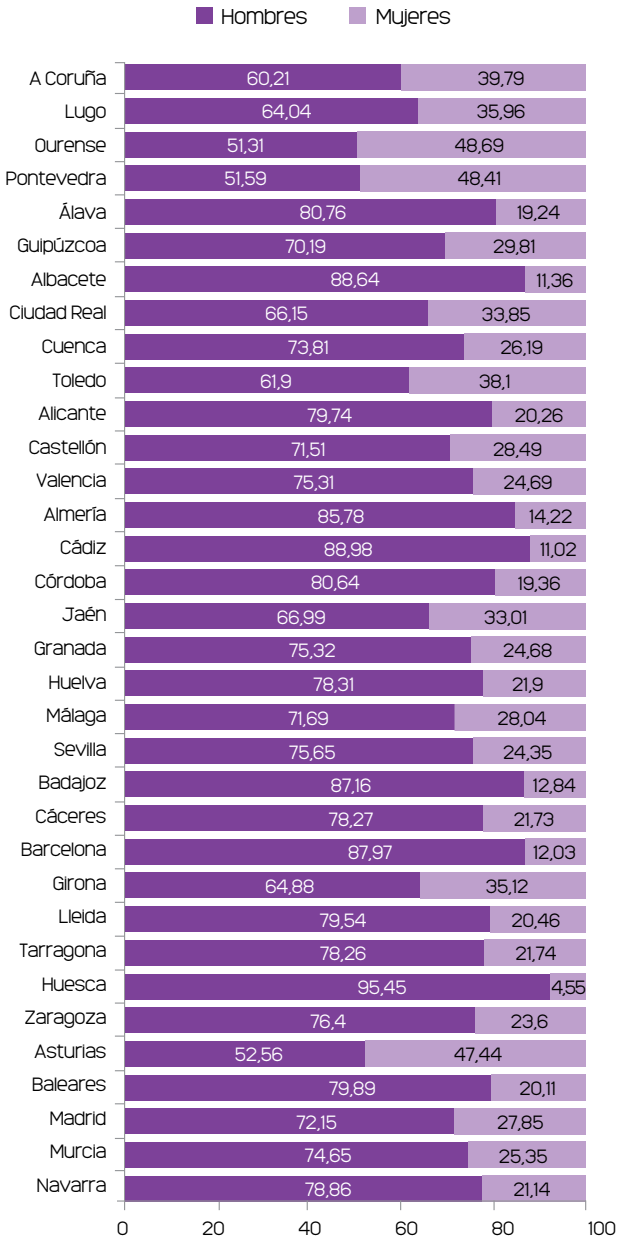
Por **comunidades autónomas**, las mujeres poseen los mayores porcentajes de presencia en Asturias y Galicia, y los inferiores en Extremadura y Aragón.

Personas asociadas por Comunidad Autónoma y sexo (%)



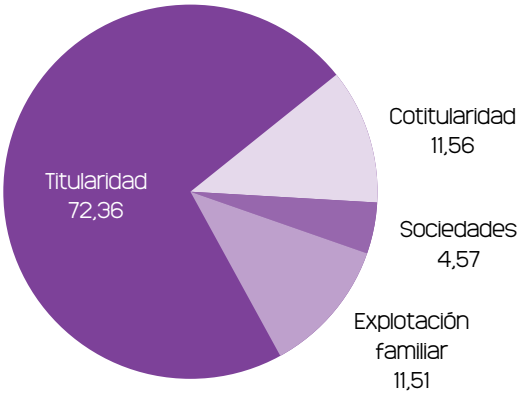
Si se desglosan los datos por **provincias**, se comprueba que las provincias con un menor porcentaje de socias son Huesca, Barcelona y Cádiz.

Personas asociadas por Provincia y sexo (%)



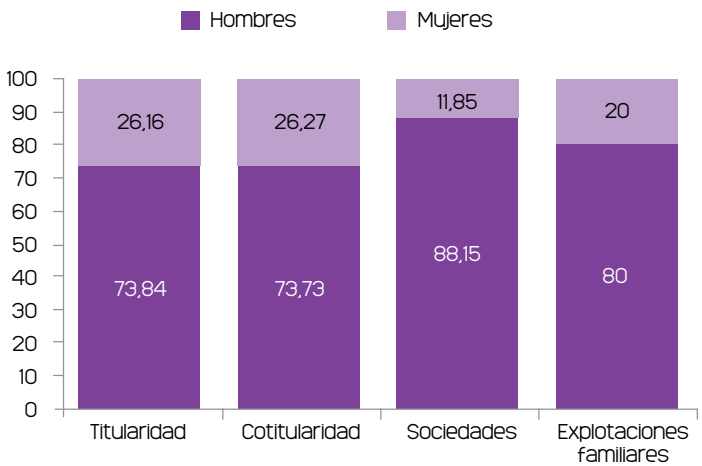
La **figura jurídica** más frecuente de relación con la explotación es la de la titularidad y la menos frecuente las sociedades. La cotitularidad se da únicamente en un 11,56% de los casos, con un porcentaje muy similar al de las explotaciones familiares.

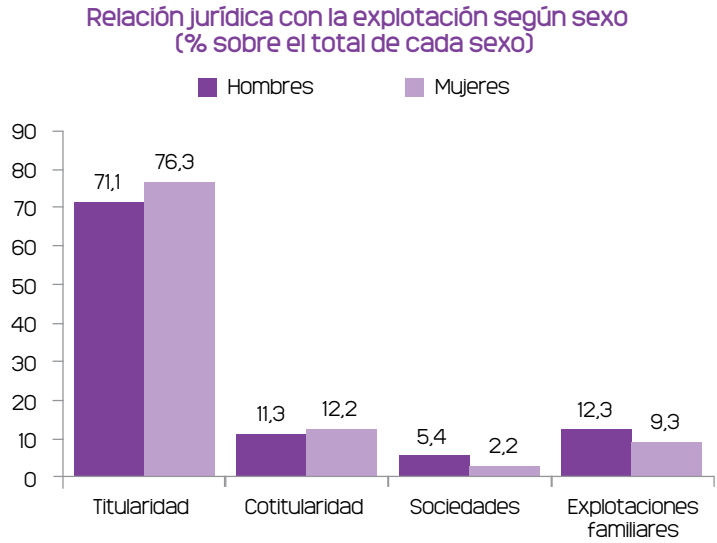
Relación jurídica con la explotación (%)



Teniendo en cuenta la relación jurídica de la explotación según sexo, el porcentaje relativo de mujeres cotitulares es superior tanto si se calcula sobre el total para cada relación jurídica como sobre el total para cada sexo.

Relación jurídica con la explotación según sexo
(% sobre el total de la relación jurídica)





Los porcentajes de mujeres y hombres según **sectores** se muestran en la siguiente tabla. Dado el amplio abanico de sectores existentes se ha realizado una clasificación en tres grandes grupos: Sectores agrícolas, sectores ganaderos y sectores relacionados con actividades de diversificación, en la que se observa bastante similitud en la distribución por sexos.

SECTORES DE ACTIVIDAD	(%) HOMBRES	(%) MUJERES
Sectores agrícolas	74,8	25,2
Sectores ganaderos	72,8	27,2
Sectores diversificación	74,1	25,9

La riqueza y diversidad de la producción agroalimentaria española es la causa de la presencia de las cooperativas agrarias en prácticamente todos los sectores agrícolas y ganaderos. No obstante, más de la mitad del total de las personas asociadas (el 61,2%) se concentran en cinco sectores de actividad (Suministros agrícolas y ganaderos, aceites y grasas, carburantes, tiendas propias, frutas, hortalizas y legumbres), en los cuales el porcentaje de mujeres respecto a los hombres del sector se encuentra en valores situados entre el 21 y el 29%.

A pesar de lo anterior, conviene resaltar que la mayoría de las cooperativas agrarias y sociedades agrarias de transformación son de carácter multisectorial, por lo que las personas asociadas pueden estar vinculadas a varios sectores a la vez. Esto explica el importante número de hombres y mujeres en sectores como los carburantes o las tiendas propias. Siendo, estos sectores, que son complementarios de los de producción puramente agrícola y ganadera, desarrollados por un gran número de cooperativas.

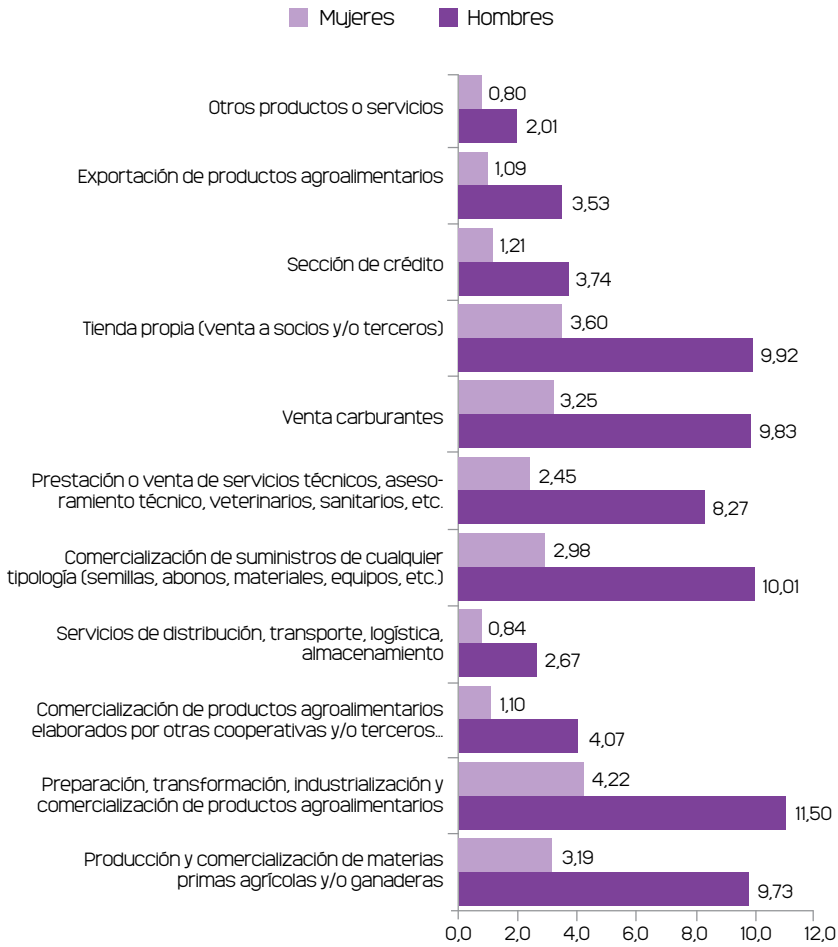
Los sectores donde se da una mayor presencia de mujeres son el de *leche y derivados lácteos* con un 32,1% de mujeres frente a un 67,9% de hombres, seguido del de *Vinos, mostos vinagres y bebidas alcohólicas*, con un 30,5% de participación femenina y el de flores y plantas con un 30% de presencia de mujeres. No existe ningún sector con una presencia paritaria de mujeres y hombres, es decir valores comprendidos entre el 40 y el 60%.

A continuación se muestra la distribución, en porcentajes, de hombres y mujeres respecto del total de hombres y mujeres respectivamente, desagregada por sectores.

SECTORES DE ACTIVIDAD	(%) HOMBRES/ TOTAL HOMBRES	(%) MUJERES/ TOTAL MUJERES
Aceites y grasas	14,41	15,65
Arroz	1,16	0,44
Azúcar y derivados	0,01	0,01
Cereales y derivados	5,67	4,69
Conservas vegetales	0,89	0,92
Flores y plantas	1,12	1,38
Frutas, hortalizas y legumbres	9,37	7,38
Frutos secos	3,65	3,14
Semillas oleoproteginosas	0,93	0,74
Tabaco	0,25	0,19
Vinos, mostos vinagres y bebidas alcohólicas	5,98	7,56
Leche y derivados lácteos	3,15	4,28
Producción de carne y elaborados cárnicos	0,16	0,15
Alimentación animal y pet foods	5,12	5,23
Apicultura	0,04	0,02
Aves y huevos	0,15	0,04
Comercialización de ganado vivo	4,34	4,23
Productos agroalimentarios ecológicos	1,41	1,19
Tiendas propias	8,76	10,06
Carburantes	13,39	13,67
Servicios de cualquier tipología	4,41	5,73
Suministros agrícolas y ganaderos	15,65	13,31
Total	100,00	100,00

En relación con los **servicios o actividades** desarrolladas por las cooperativas, se produce el mismo escenario de multisectorialidad en la mayoría de las cooperativas, al igual que ocurre con los sectores. También existe dispersión en los porcentajes de participación de mujeres y hombres. En el siguiente gráfico se muestran los porcentajes de participación de mujeres y hombres sobre el total de personas asociadas en los distintos servicios o actividades.

Personas asociadas según servicios o actividades y sexo (%)

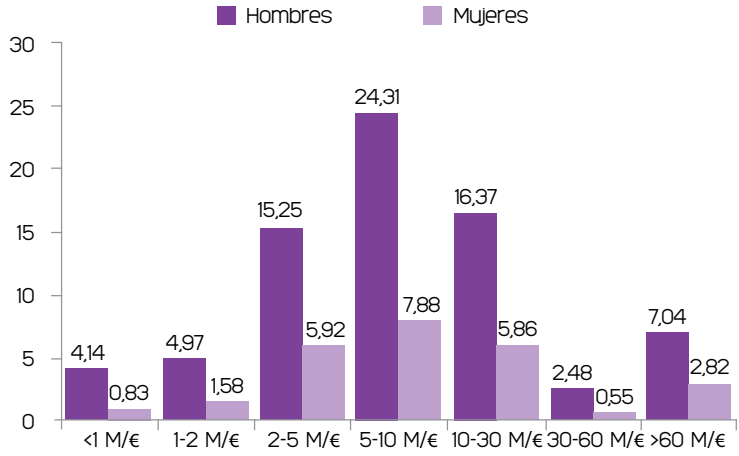


Los porcentajes por sexos sobre el total de personas por cada uno de los servicios o actividades, muestran que la mayor presencia de mujeres se da en las categorías de preparación, transformación, industrialización y comercialización de productos agroalimentarios, tienda propia y otros productos o servicios. Siendo estas tres las que ostentan porcentajes por encima de la media.

Personas asociadas según servicios o actividades y sexo (% sobre el total de cada actividad)

Teniendo en cuenta **las cifras de negocio** de las cooperativas, si se analizan los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total de personas asociadas para cada tramo de cifra de negocio, la distribución parece similar para mujeres y hombres, con una mayor presencia en los tramos intermedios (entre 2 y 30 millones de euros anuales).

Personas asociadas según cifra de negocio por sexo
(% sobre el total de personas asociadas)



Sin embargo, si se tiene en cuenta el grado de masculinización o feminización global de las cooperativas, se comprueba como las cooperativas más feminizadas poseen cifras de negocio inferiores, tal y como se puede comprobar en la siguiente tabla en la que se muestran los porcentajes de mujeres sobre el total de la plantilla (o grado de feminización) para cada una de los tramos de cifras de negocio.

% DE SOCIAS	MENOS DEL 10%	ENTRE 10 Y 20%	ENTRE 20 Y 40%	ENTRE 40 Y 60%	MÁS DEL 60%	TOTAL
>60 M/€	0,00	1,41	0,00	0,70	0,00	2,11
30-60 M/€	0,70	0,70	0,70	2,82	0,00	4,93
10-30 M/€	4,93	4,93	4,23	2,11	0,70	16,90
5-10 M/€	10,56	4,93	3,52	3,52	1,41	23,94
2-5 M/€	6,34	4,23	4,23	9,86	2,82	27,46
1-2 M/€	0,70	0,70	6,34	3,52	1,41	12,68
<1 M/€	2,11	2,11	1,41	6,34	0,00	11,97
Total	25,35	19,01	20,42	28,87	6,34	100,00

Así, según se incrementa la cifra de negocio disminuye el porcentaje de mujeres socias de las cooperativas.

	MENOS DEL 40%	MÁS DEL 40%
Más de 10 M/€	17,6	6,63
Menos de 10 M/€	47,18	28,88

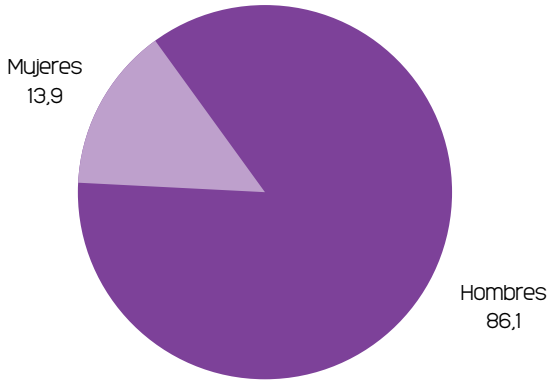
Tal y como se muestra en la tabla resumen superior que agrupa los porcentajes de la tabla anterior, los mayores porcentajes de mujeres asociadas se dan en las cooperativas con cifras de negocio inferiores a 10 millones de euros anuales, y el mayor porcentaje de las cooperativas que facturan más de 10 millones posee un escaso porcentaje de mujeres asociadas (menos del 40%).

3.3. Participación en los órganos de representación

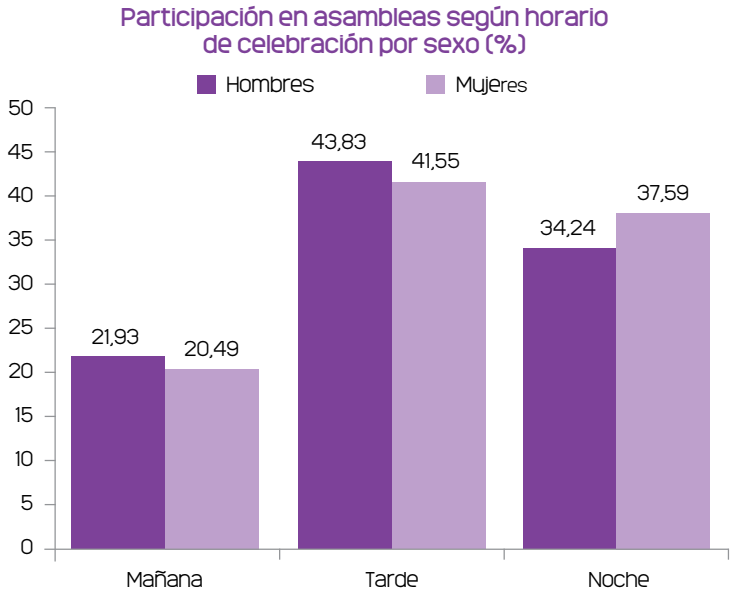
La participación de las mujeres en los órganos de representación de las cooperativas es inferior a la de los hombres. Tal y como se muestra en el gráfico la proporción de mujeres en las asambleas es muy desequilibrado con respecto a la de los hombres. Este porcentaje no se corresponde con su peso como socias en la muestra analizada (25,45%).

En las cooperativas encuestadas solamente un 13,9% de las personas participantes en la última **asamblea** fueron mujeres.

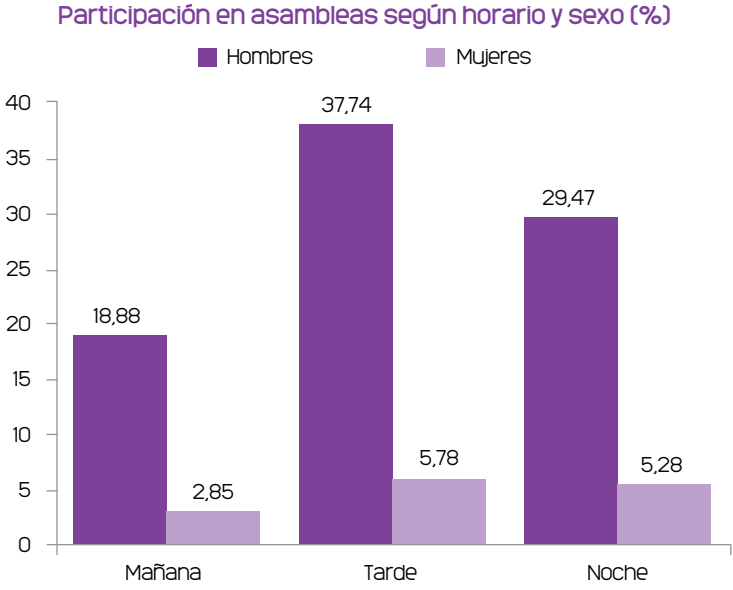
Participación en la última asamblea según sexo (%)



Teniendo en cuenta el horario de celebración de las asambleas, se observan porcentajes similares de participación entre mujeres y hombres sobre el total de cada sexo en los distintos **horarios**, aunque el porcentaje de mujeres es superior en el horario de noche e inferior en el de mañana y tarde.



Si se tienen en cuenta los porcentajes sobre el total de personas, se aprecia el escaso porcentaje de participación de mujeres en todos los horarios, especialmente en el de mañana.

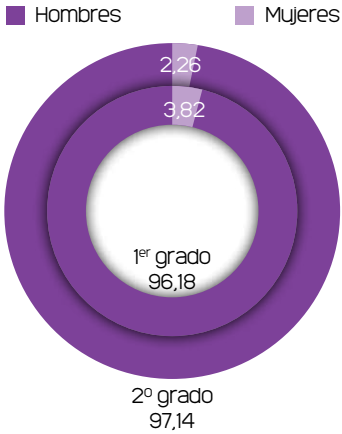


La participación de las mujeres asociadas también es inferior a la de los asociados en las **actividades formativas** organizadas por las cooperativas (un 1,42% de las socias y un 2,28% de los socios habían participado en dichas acciones).

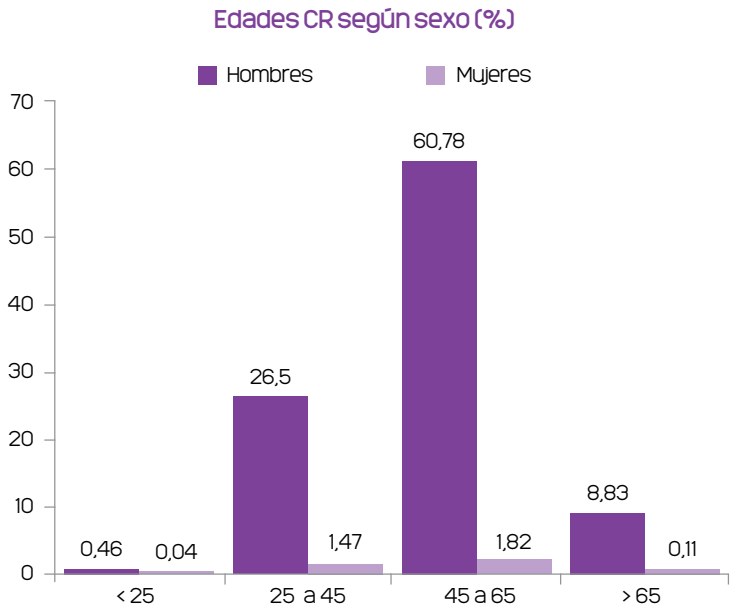
Si el porcentaje de participación de las mujeres en las asambleas es inferior a su peso como socias, dicho porcentaje disminuye aún más en la participación en los **Consejos Rectores** en los que **las mujeres suponen solamente un 3,50% del total** de personas que los componen.

En las cooperativas de **segundo grado** el porcentaje desciende más aún, hasta un 2,26 frente al 3,82% de las de primer grado.

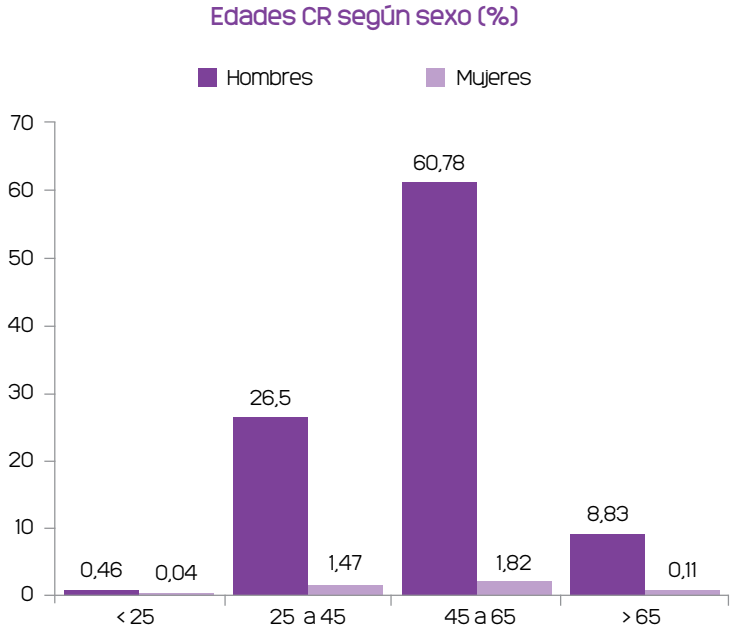
Participación en los CR según grado y sexo (%)



Teniendo en cuenta las **edades** de los miembros del Consejo Rector, en el siguiente gráfico se aprecia como el principal grupo de edad de las personas participantes es el de 45 a 65 años, seguido del de 25 a 45 años. Apenas hay personas con edades inferiores a los 25 años, mientras que se mantiene cierto porcentaje de miembros con edad superior a los 65 años.

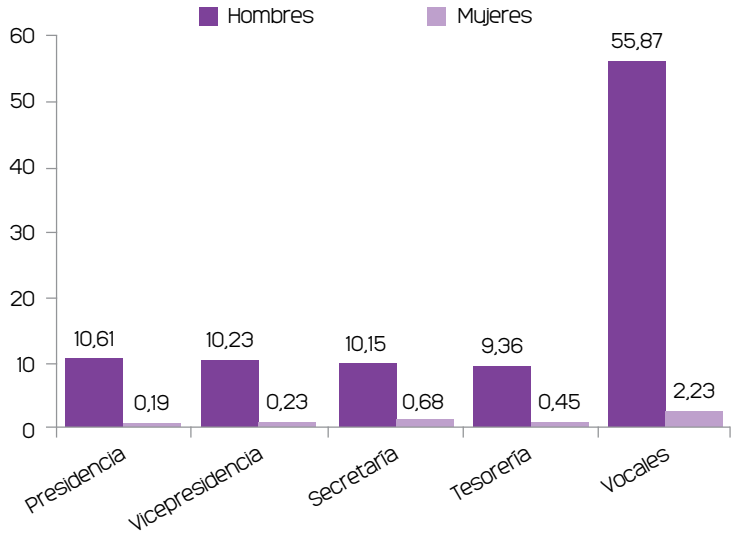


En el siguiente gráfico se muestran los porcentajes para los distintos grupos de edad calculados sobre el total para cada uno de los sexos. Es de destacar que las mujeres poseen unos mayores porcentajes relativos en los grupos de edad inferiores, lo que indica una creciente entrada de mujeres más jóvenes en los Consejos Rectores.

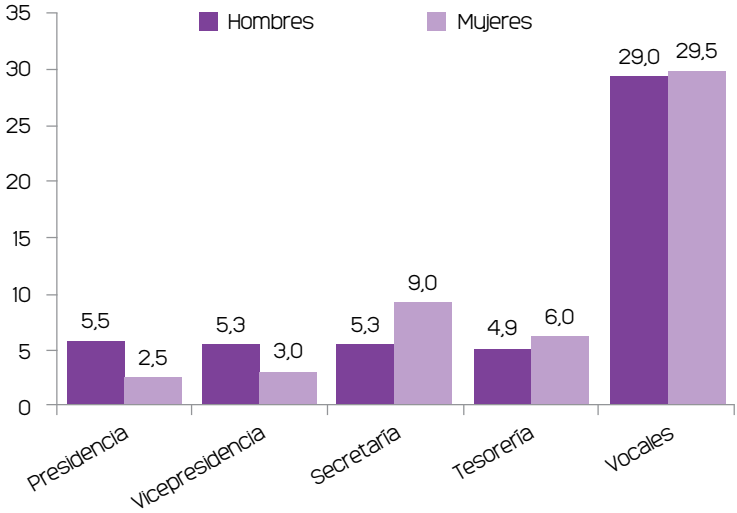


Analizando la composición por sexo de los distintos **puestos existentes en los Consejos Rectores**, se comprueba como la presencia de mujeres es apenas testimonial en los puestos de mayor responsabilidad (Presidencia y Vicepresidencia), tanto si se analizan los porcentajes sobre el total de personas como sobre el total de cada sexo. Teniendo en cuenta los porcentajes sobre el total de cada sexo se observa como el peso relativo de las mujeres solamente es superior en los puestos de menor responsabilidad.

Participaciones en CR según cargo y sexo
(% sobre el total de cada sexo)

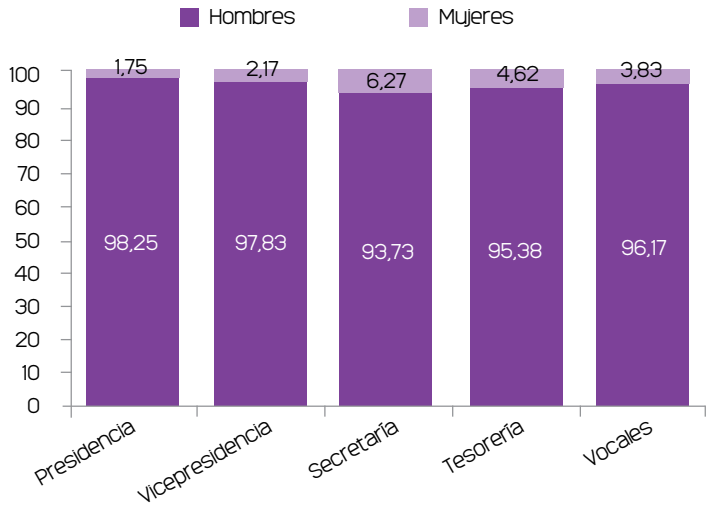


Participación en CR según cargo y sexo
(% sobre el total de cada sexo)



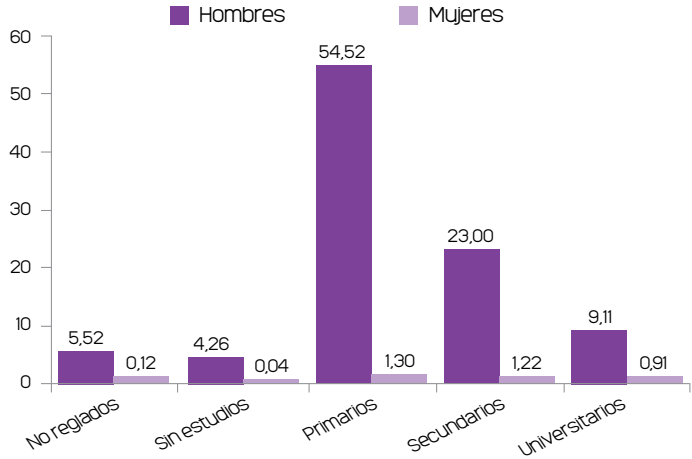
Si se examinan los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total de personas en cada cargo, se puede apreciar como el desequilibrio es mayor según se asciende en el escalafón. Así las mujeres solamente suponen el 1,75% de las personas que desempeñan el cargo de Presidencia y el 2,17% del de Vicepresidencia.

Participación en CR según cargo y sexo
(% sobre el total de cada cargo)

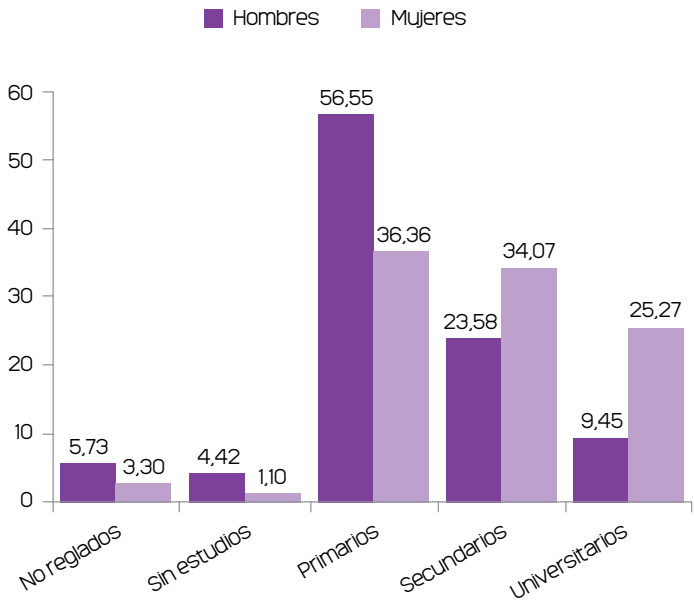


Se aprecian diferencias significativas en el **nivel de estudios** de los miembros de los Consejos Rectores según sexo. Los hombres poseen mayoritariamente estudios primarios, mientras que las mujeres poseen porcentajes similares de estudios primarios y secundarios. Proporcionalmente las mujeres poseen en mayor medida estudios universitarios.

Nivel de estudios del CR según sexo (%)



Nivel de estudios del CR según sexo
(% sobre el total de cada sexo)

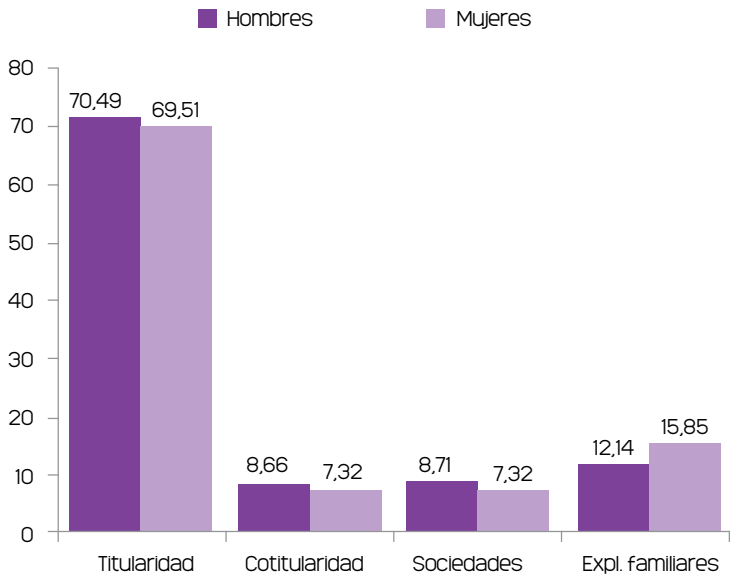


Teniendo en cuenta la participación de Consejeras y Consejeros en las **actividades formativas** organizadas por las cooperativas, se observa una mayor participación de las mujeres (12,75%) con un porcentaje que duplica al de los hombres (6,31%).

En cuanto a la **relación jurídica con la explotación** de las personas participantes en los Consejos Rectores, se observa como el porcentaje de mujeres en Explotaciones familiares es superior al de los hombres, calculado sobre el total de cada sexo.

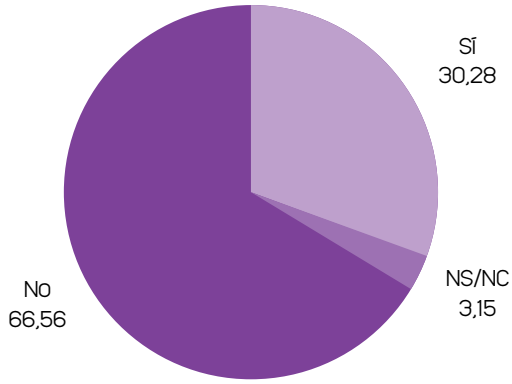
Se aprecian diferencias en los porcentajes de mujeres y hombres de los Consejos Rectores en cada tipo de relación jurídica en comparación con los datos referidos a la globalidad de personas asociadas, apreciándose para las mujeres un incremento en el peso de las Explotaciones familiares y las Sociedades y un descenso en las otras figuras, mientras que para los hombres el incremento se produce únicamente en las Sociedades y desciende en el resto.

Relación jurídica con explotación miembros CR según sexo
(% sobre el total de cada sexo)

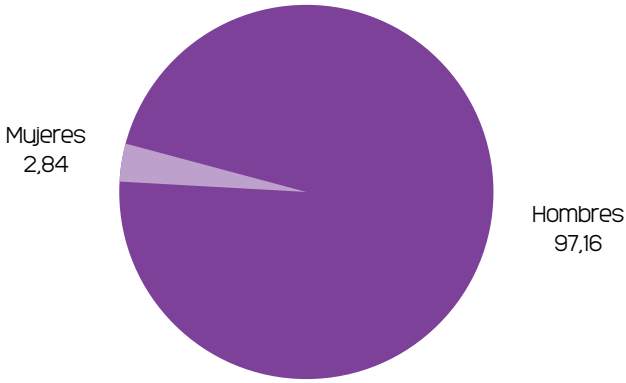


Un 30,28% de las personas que componen los Consejos Rectores participan en la **gestión diaria de las cooperativas**, lo que supone un 3,92% de las mujeres y un 4,86% de los hombres de los totales de hombres y mujeres participantes en CR. Del total de personas de los CR participantes en la gestión cotidiana de la cooperativa solamente un 2,84% son mujeres.

Participación CR en gestión cotidiana cooperativa (%)



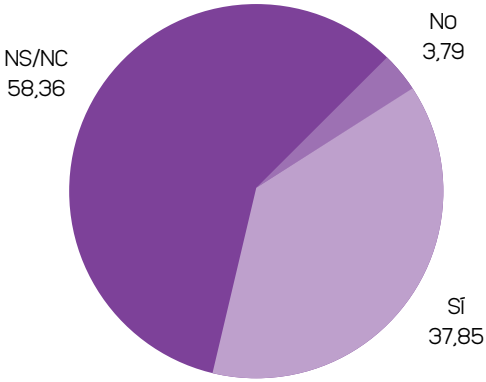
Participación Miembros CR en gestión cotidiana cooperativa según sexo (%)



Las principales funciones realizadas en dicha gestión cotidiana son: Dirección y gerencia, gestión y administración, representación pública y labores comerciales.

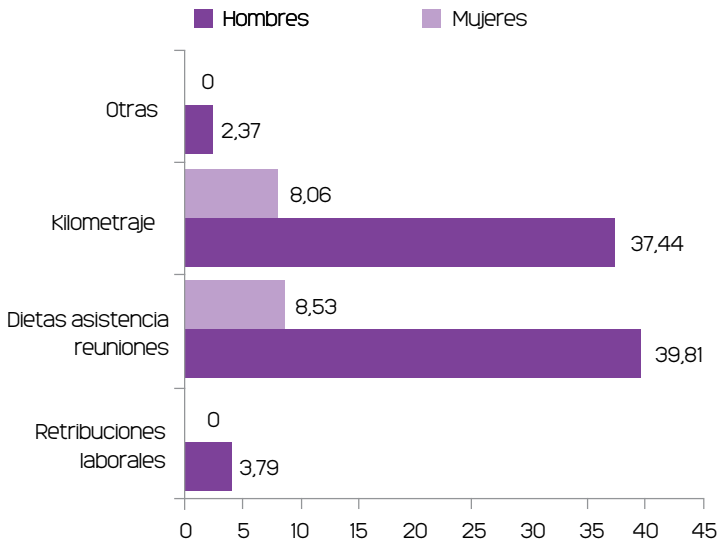
En un 37,85% de las cooperativas existen **compensaciones económicas** por pertenecer al Consejo Rector. Del total de personas que forman parte de los CR, un 7,22% perciben dichas compensaciones (un 6,24% de los hombres y un 34,31% de las mujeres de los CR).

Existencia de compensación económica por pertenecer al CR (%)



Las compensaciones consisten principalmente en dietas de asistencia a reuniones y kilometraje. Solamente en un 3,79% de los casos las compensaciones son retribuciones laborales.

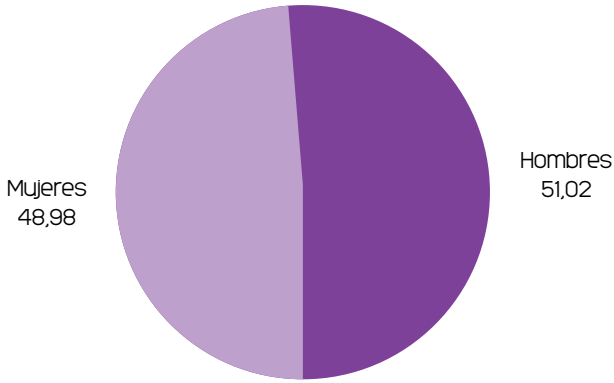
Retribuciones CR según sexo (%)



3.4. Las plantillas de las cooperativas

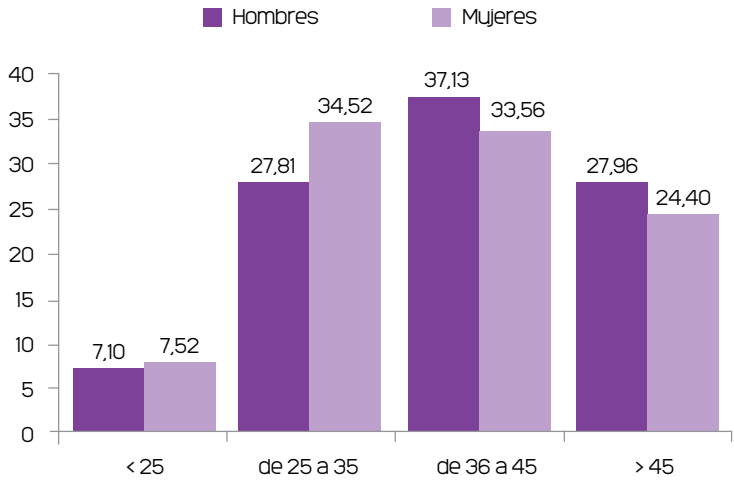
Los **porcentajes de mujeres y hombres** que componen las plantillas de las cooperativas son equivalentes, existe paridad en el total de personas contratadas por las cooperativas de la muestra. Las plantillas están compuestas por 37 personas de media por cooperativa.

Distribución del personal de cooperativas según sexo (%)



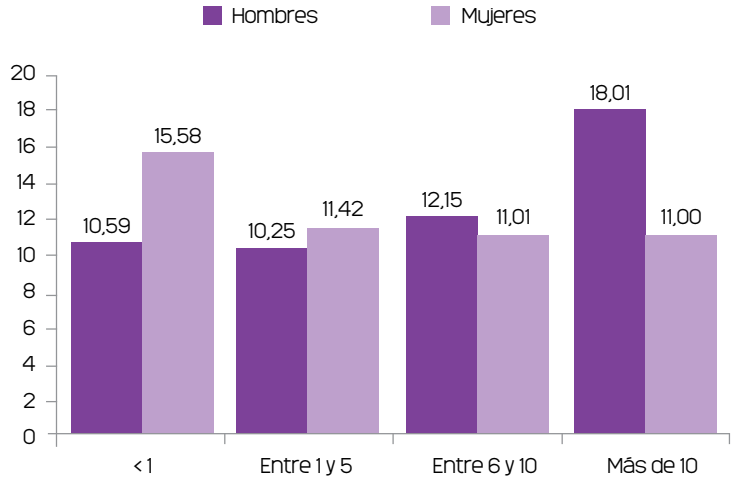
La distribución por **grupos de edad** del personal muestra un mayor porcentaje de mujeres con edades inferiores, lo que al igual que en el caso de las personas asociadas y pertenecientes a los Consejos Rectores nos indica una creciente incorporación de mujeres a las cooperativas.

Distribución de la plantilla según edad y sexo
(% sobre el total de cada sexo)



Este dato es congruente con la **antigüedad media de la contratación**, que tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico es inferior para las trabajadoras, que se agrupan de forma mayoritaria en el tramo de menos de un año de antigüedad y en el de entre 1 y 5 años.

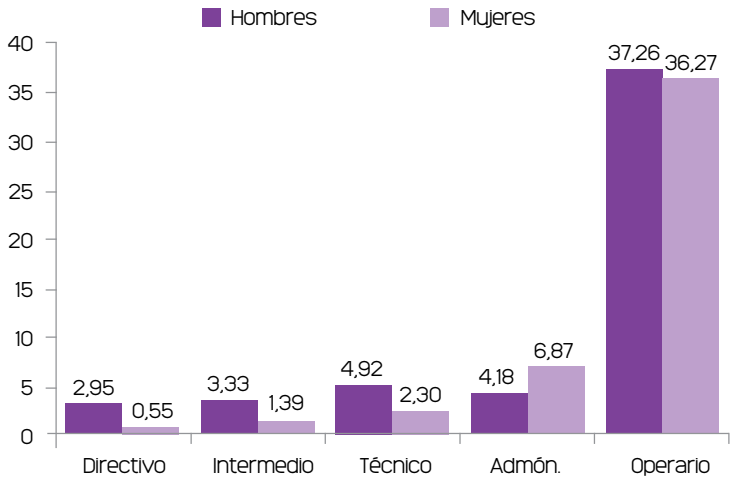
Distribución de la plantilla según años de antigüedad y sexo (%)



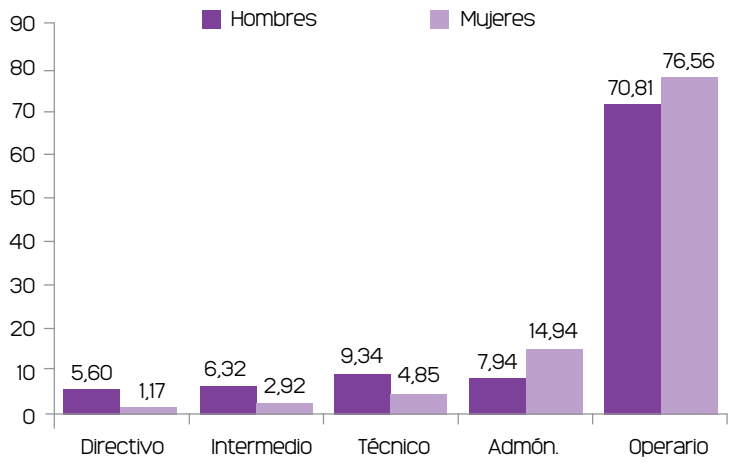
La distribución de las trabajadoras y los trabajadores según los distintos **puestos desempeñados** en las cooperativas, señalan diferencias notables entre mujeres y hombres, tanto si se analizan los porcentajes sobre el total del personal como sobre cada uno de los sexos: La presencia de mujeres disminuye según se asciende en el nivel de responsabilidad, y las mayores diferencias se dan en los puestos directivos y mandos intermedios.

Estas diferencias se aprecian aún más si se analizan los porcentajes de participación de mujeres y hombres sobre el total de cada puesto.

Distribución de la plantilla según puesto y sexo
(% sobre el total de cada sexo)

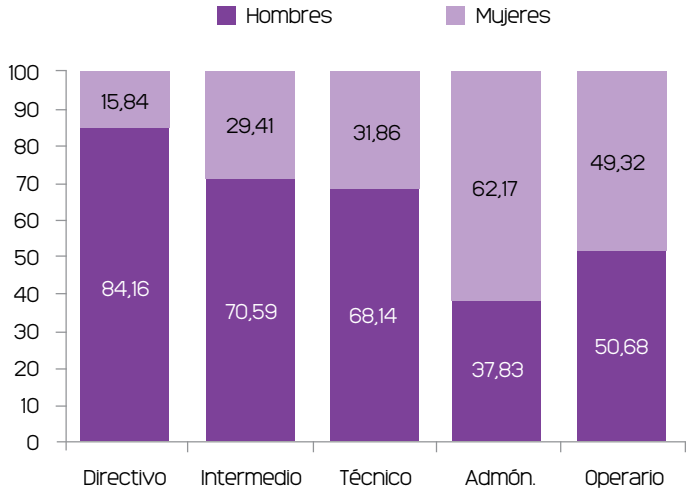


Distribución de la plantilla según puesto y sexo
(% sobre el total de cada sexo)



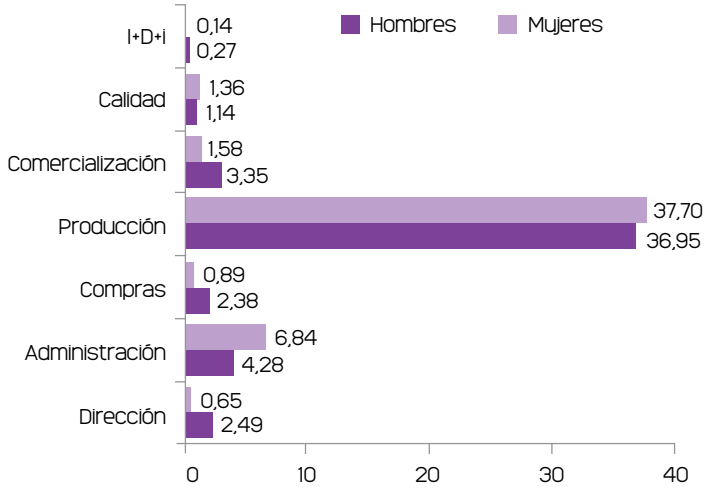
Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las mujeres solamente representan el 15,84% del total de los cargos directivos, el 29,41% de los mandos intermedios y el 31,86% de los puestos técnicos. Sin embargo, poseen presencia mayoritaria (62,17%) entre el personal de administración, área de trabajo tradicionalmente feminizada y con alto grado de segregación en el mercado laboral.

Distribución de la plantilla según puesto y sexo
(% sobre el total de cada categoría)



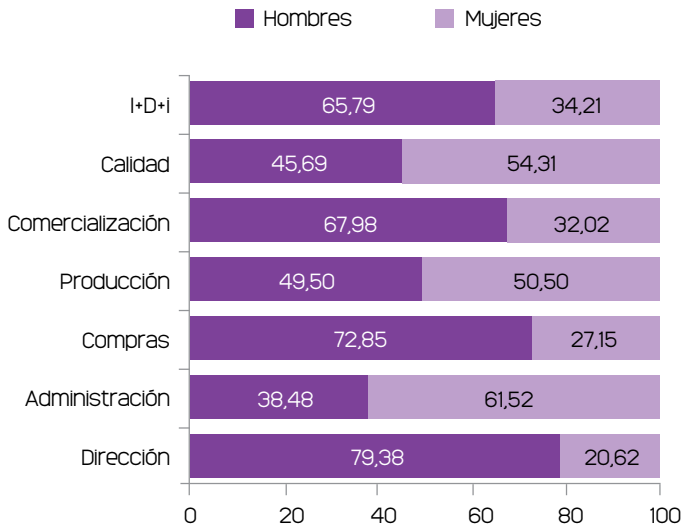
Teniendo en cuenta las distintas **áreas de trabajo** a las que se adscriben las plantillas de las cooperativas, se puede apreciar como la mayor parte del personal realiza su trabajo en las áreas de producción y administración, especialmente las trabajadoras.

Distribución de la plantilla según áreas y sexo (% sobre el total de cada área)



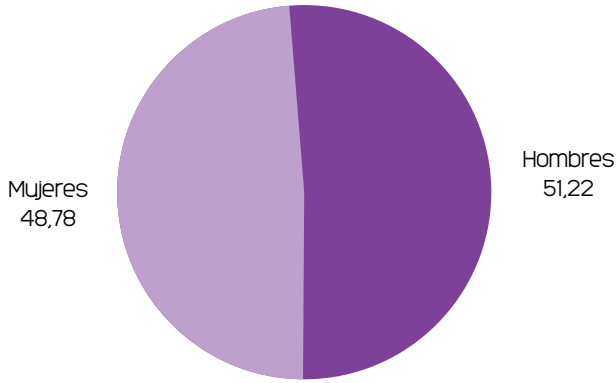
Si se analizan los porcentajes de mujeres y hombres sobre el total de puestos de cada área, como se puede apreciar en el siguiente gráfico las áreas con un mayor equilibrio en la presencia de ambos sexos son las de producción y calidad, mientras que el área con mayores diferencias es la dirección en la que las mujeres suponen un 19,08%.

Distribución de la plantilla según áreas y sexo
(% sobre el total de cada área)



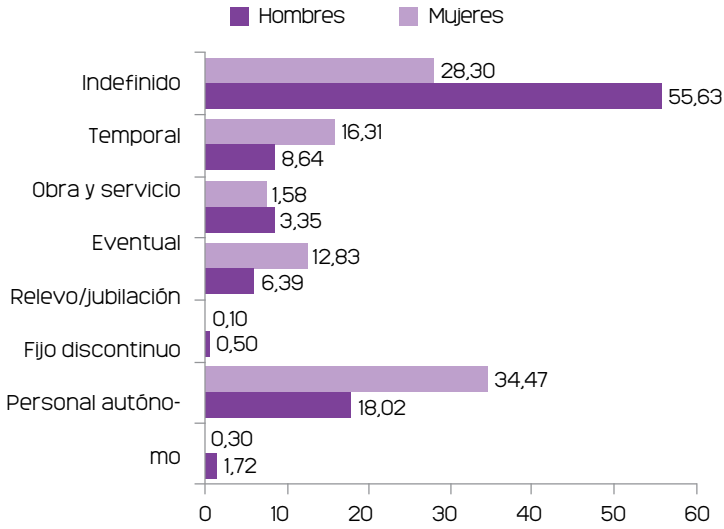
Pese a la escasa presencia de mujeres tanto en el área de dirección como en los puestos de responsabilidad, los datos referidos a las **promociones** realizadas en las cooperativas de la muestra en los últimos 5 años, señalan un porcentaje similar de promociones de mujeres y hombres, lo que solamente puede implicar unas inferiores tasas de presencia de mujeres en puestos de responsabilidad hace 5 años.

Porcentaje de promociones según sexo
en los últimos 5 años (%)



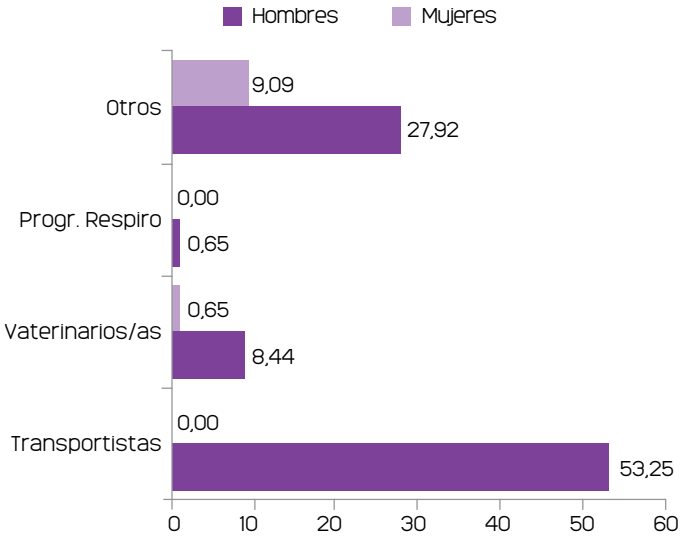
Según la **tipología de la contratación**, se aprecia una mayor inestabilidad en los contratos de las trabajadoras, que poseen unos inferiores porcentajes de contratación indefinida y unas mayores tasas de contratos fijos-discontinuos, temporales y eventuales.

Distribución de la plantilla según áreas y sexo (% sobre el total de cada área)



El **personal autónomo** está compuesto por un 90,26% de hombres y un 9,74% de mujeres. Según el tipo de actividad desempeñada se aprecian diferencias marcadas entre mujeres y hombres, de tal forma que las mujeres solamente desempeñan las actividades "Veterinarias" y "Otros".

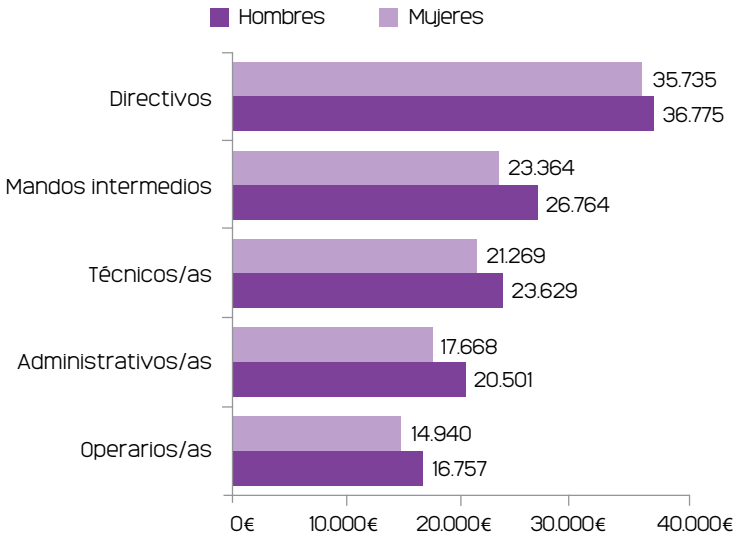
Distribución personal autónomo según actividad y sexo (%)



Dentro de dicha categoría de "Otros tipos de actividad" también existe segregación en el tipo de actividades realizadas, de tal forma que las mujeres solamente poseen presencia en la mitad de los tipos de actividad que se contemplan y con menores porcentajes que los hombres en casi todas ellas excepto en las actividades de "Servicios a la cooperativa" en la que poseen mayor porcentaje que los hombres, en la de "ingenieros/as agrícolas" en la que la presencia está equilibrada, y en la de "Comercial" en la que solamente están presentes mujeres. Actividades tales como maquinista agrícola, jefe de mantenimiento eléctrico, peón, calidad e I+D+i, servicios jurídicos o asesoría son exclusivamente masculinas.

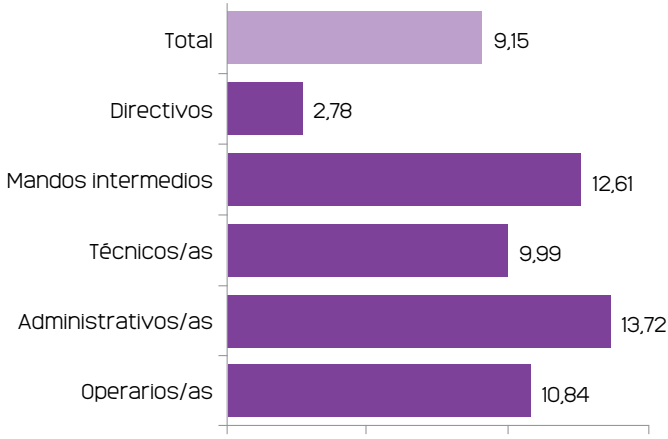
Las **retribuciones** según categoría profesional muestran unos valores medios inferiores para las mujeres en todas las categorías.

Retribuciones medias anuales según categoría profesional y sexo



Dichas diferencias son más elevadas en la categoría de administrativos, con una **brecha salarial**[4] del 13,72% seguida de las categorías de mandos intermedios (12,61%) y operarios/as (10,84%), y las menores diferencias se presentan en la categoría de directivos/as (2,78%), tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

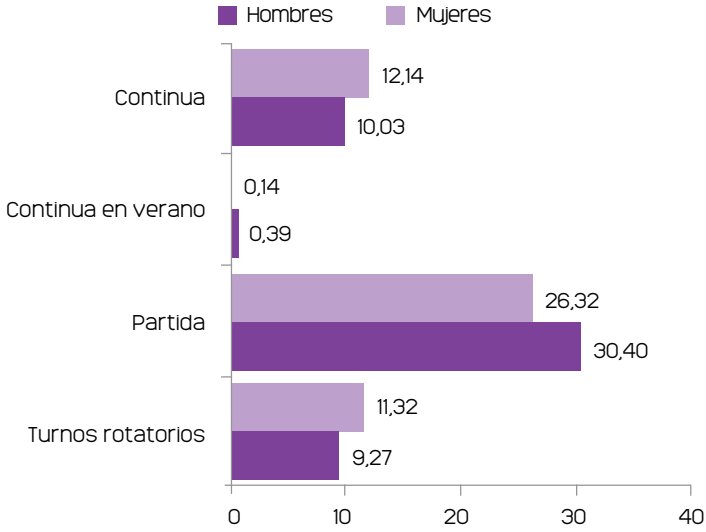
Brecha salarial según categorías profesionales (%)



El **tipo de jornada** desempeñada de forma mayoritaria por las trabajadoras/res (algo superior para los últimos) es la jornada partida. La jornada continua es disfrutada en un porcentaje algo superior por las trabajadoras, aunque no es un tipo de jornada excesivamente extendida (la disfrutan un total del 22,17% del total del personal).

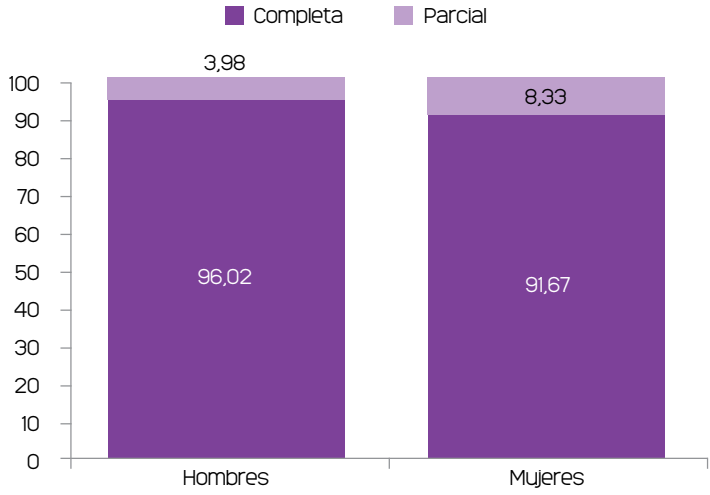
[4] *La brecha salarial es la diferencia entre las retribuciones medias anuales de trabajo de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario medio anual de los hombres.*

Distribución plantillas según tipo de jornada y sexo (%)



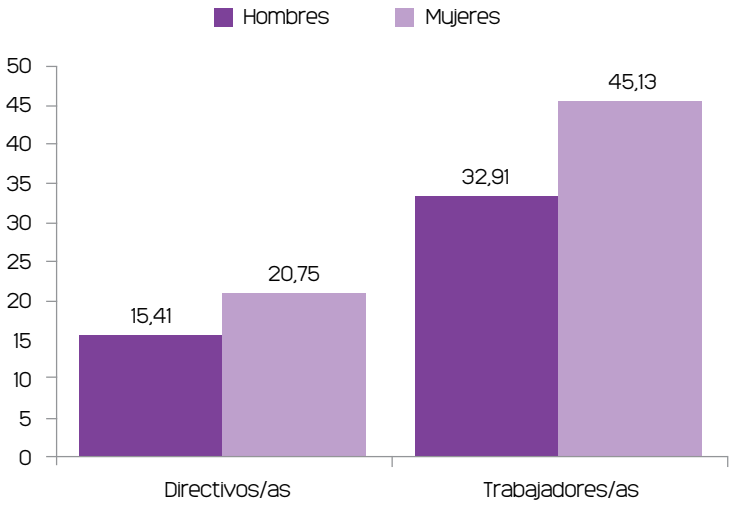
Respecto a la **duración de la jornada**, las mujeres poseen un mayor porcentaje de jornada parcial, con un valor que supone el doble que el de los hombres sobre el total de cada sexo.

Distribución según duración de jornada y sexo (% sobre el total de cada sexo)



En cuanto a la participación en **acciones formativas** promovidas por las cooperativas, se observa como las mujeres poseen unos superiores porcentajes de participación, tanto las trabajadoras como las directivas.

Participación en la formación según cargo y sexo (%)

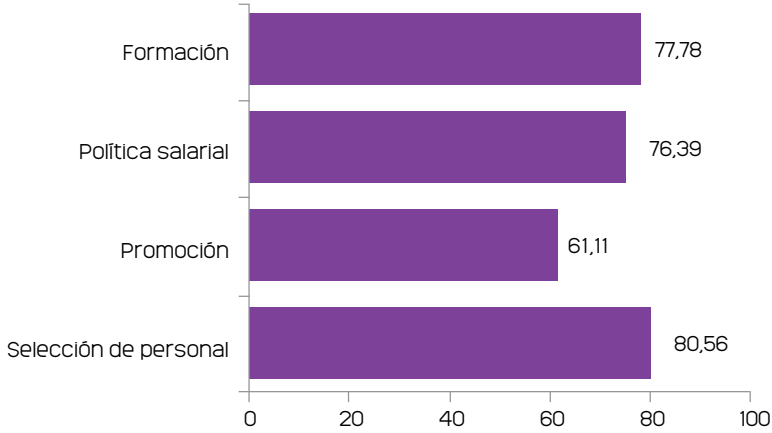


3.5. La igualdad en la gestión de las cooperativas

Un 3,15% de las cooperativas encuestadas manifiesta encontrarse en alguna fase de **implantación de planes de igualdad** (diagnóstico, redacción del plan…). Este porcentaje es un dato positivo teniendo en cuenta que de la muestra de cooperativas encuestadas solamente un 2,84% posee la obligación legal de la implantación de planes de igualdad debido a que sus plantillas superan las 250 personas.

Así mismo un 22,71% de las cooperativas afirma poseer alguna **medida de igualdad en la gestión de sus recursos humanos**, consistentes en prácticas no discriminatorias en materia de selección de personal, formación, retribuciones o promociones. La tipología de las medidas de igualdad implantadas en dicho 22,71% de cooperativas se distribuye según muestra el siguiente gráfico.

Tipología de medidas de igualdad en la gestión de los RR.HH. (%)



El 3,15% de las cooperativas manifiesta haber implantado procedimientos de **prevención acoso sexual o por razón de sexo**.

Respecto a la vigilancia para que los documentos elaborados por la cooperativa y su documentación contengan un **lenguaje o imágenes no sexistas**, un 42,59% de las cooperativas afirman realizar dicha vigilancia.

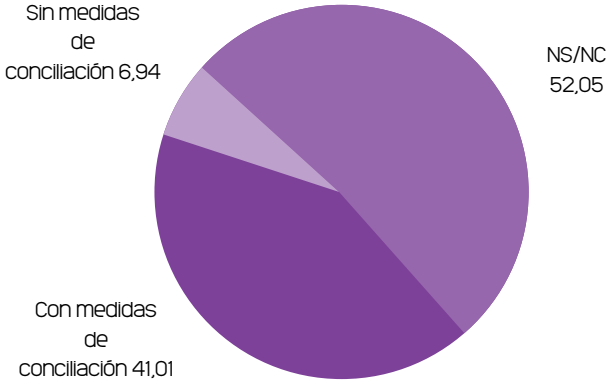
Un 4,73% afirma **desagregar los datos por sexo** en los procesos de recogida y análisis de la información de la cooperativa.

El 5,05% de las cooperativas responden haber participado en algún proyecto, programa o actividad de **promoción de la igualdad** entre hombres y mujeres.

La existencia de **cláusulas de Igualdad en los Convenios Colectivos** a los que se encuentra adscrito el personal de las cooperativas es afirmada por un 23,97% de las cooperativas, mientras que la aparición de dichas cláusulas de igualdad en los **Estatutos** de las cooperativas se afirma en un 8,52% de los casos.

En cuanto a las **medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar**, un 41,01% de las cooperativas afirma disponer de dichas medidas para el **personal contratado** en las mismas. El tipo de medida de conciliación destinada al personal más implantada es la flexibilidad horaria, que presente en un 47,06% de las cooperativas, y la medida con menor grado de implantación es el teletrabajo con un 3,62%.

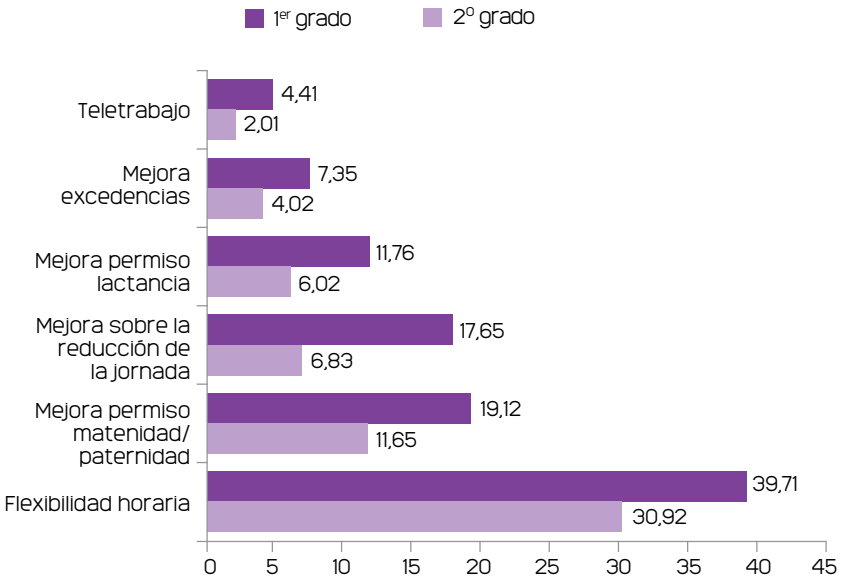
Existencia en la cooperativa de medidas de conciliación para la plantilla (%)



El resto de medidas suponen mejoras sobre los derechos de conciliación recogidos legalmente (permisos de maternidad, paternidad y lactancia, excedencias y reducción de jornada).

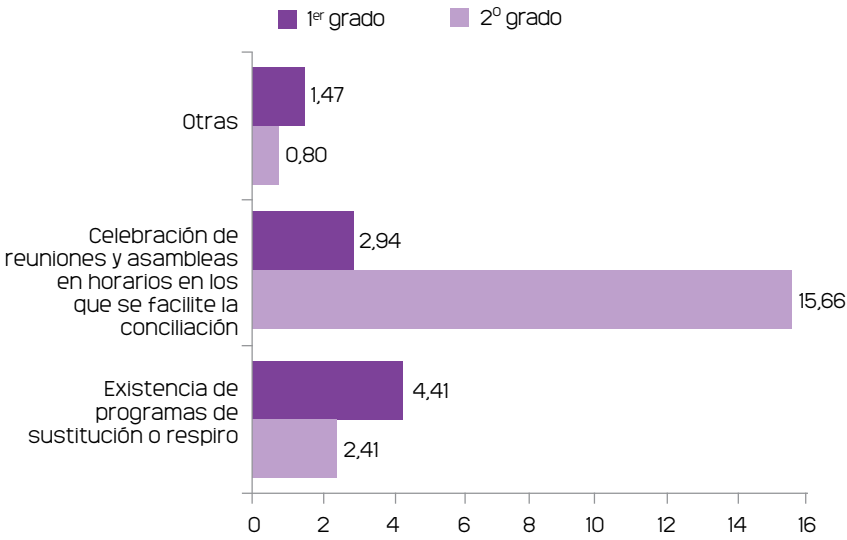
Si se analiza la implantación de las distintas medidas teniendo en cuenta el grado de la cooperativa, se observa como las cooperativas de segundo grado poseen mayores porcentajes de implantación para todas las medidas.

Tipología de medidas de conciliación plantillas según grado de las cooperativas (%)



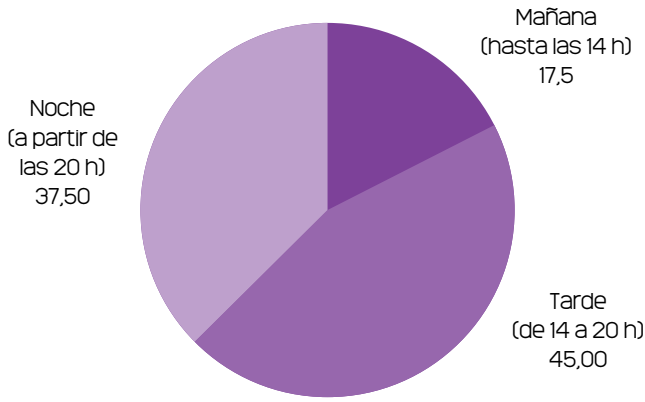
En cuanto a las medidas de conciliación destinadas a las **personas asociadas**, solamente un 15,14% de las cooperativas afirma poseer alguna medida. Se aprecian nuevamente diferencias entre las cooperativas de primer y segundo grado, tal y como se muestra en el siguiente gráfico, ya que mientras los programas de sustitución o respiro poseen mayor implantación en las de segundo grado, la celebración de reuniones y asambleas en horarios que faciliten la conciliación es más frecuente en las de primer grado.

Tipología de las medidas de conciliación de las personas asociadas según las cooperativas (%)



Si se analizan los horarios de celebración de las asambleas para aquellas cooperativas que afirman utilizar horarios que facilitan la conciliación, se obtiene el siguiente gráfico:

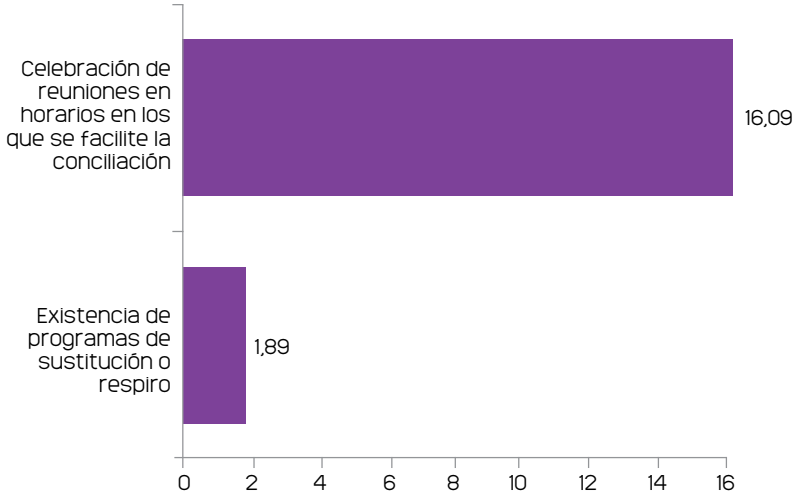
Horarios de asambleas en las cooperativas que afirman celebrarlas en horarios que facilitan la conciliación laboral y familiar (%)



Como se puede apreciar un 37,5% de dichas cooperativas celebra las asambleas en horario de noche, lo que indica que no han interpretado correctamente el concepto de conciliación y lo han circunscrito a la compatibilización de sus tareas laborales y las de participación en la cooperativa, pero no han tenido en cuenta la compatibilización con los tiempos y necesidades familiares y personales.

Un 16,72% de las cooperativas afirma disponer de medidas de conciliación destinadas a los miembros de los **Consejos Rectores**. Para un 1,89% de las cooperativas dichas medidas de conciliación son la existencia de programas de sustitución o respiro, y para un 16,07% la celebración de reuniones en horarios que facilitan la conciliación.

Tipología de medidas de conciliación Consejos Rectores (%)



3.6. Recapitulación

A continuación se presenta un resumen de los principales resultados obtenidos a través del cuestionario, a fin de destacar las principales diferencias encontradas en la participación de mujeres y hombres en las cooperativas agroalimentarias encuestadas.

Respecto a las **personas asociadas**, las cooperativas presentan un alto grado de masculinización, con una presencia media de mujeres del 25,45%. En las cooperativas de segundo grado esta presencia disminuye hasta el 18,06%. Las edades medias de las socias son proporcionalmente inferiores a las de los socios.

Por Comunidades Autónomas, Asturias y Galicia son las que presentan mayores porcentajes de socias (47,31 y 39,49% respectivamente), mientras que Extremadura

(14,72%) y Aragón (19,67%) son las que poseen inferiores porcentajes de presencia de mujeres. El porcentaje de mujeres es inferior en las cooperativas urbanas (poblaciones de más de 30.000 habitantes).

Las cooperativas que cuentan con una mayor presencia de mujeres poseen inferiores cifras de negocio: Los mayores porcentajes de mujeres asociadas se dan en las cooperativas con cifras de negocio inferiores a 10 millones de euros anuales.

Se da una participación desigual de mujeres y hombres según los sectores agrícolas y las actividades o servicios de las cooperativas. El único sector con una presencia paritaria de mujeres y hombres (valores comprendidos entre el 40 y el 60%), es el de vacuno de leche, con una participación de un 48,66% de mujeres y un 51,34% de hombres. La mayor presencia de mujeres se da en la Gestión de servicios de respiro o sustitución y en la Gestión de actividades formativas (ambos con escasos porcentajes de personas en los mismos).

Teniendo en cuenta la relación jurídica con la explotación, las mujeres poseen mayores porcentajes relativos en las figuras de titulares y cotitulares en las cooperativas de primer grado, mientras que los hombres poseen mayor presencia relativa en sociedades y explotaciones familiares. La cotitularidad es una figura escasamente extendida, con un 11,56% sobre el total de la distribución de personas asociadas según la relación jurídica con la explotación.

Respecto a la **participación en las asambleas**, las mujeres asisten en un porcentaje inferior (13,9%) a su peso como socias, con una mayor participación relativa en horario de tarde y noche. La participación de las mujeres asociadas también es inferior a la de los asociados en las **actividades formativas** organizadas por las cooperativas (un 1,42% de las socias y un 2,28% de los socios habían participado en dichas acciones).

En los **Consejos Rectores**, la participación de mujeres disminuye hasta un 3,5%, con una presencia más escasa aún en los CR de las cooperativas de segundo grado (2,26%). Las mujeres poseen unos mayores porcentajes relativos en los grupos de edad inferiores, lo que indica una creciente entrada de mujeres más jóvenes en los Consejos Rectores.

Los niveles formativos de las mujeres participantes en Consejos Rectores son superiores a los de los hombres, y participan en mayor porcentaje en las actividades formativas organizadas por las cooperativas, con un porcentaje de participación (12,75%) que duplica al de los hombres (6,31%).

Analizando la composición por sexo de los distintos puestos existentes en los Consejos Rectores, se comprueba como apenas existen mujeres en puestos de mayor responsabilidad: Las mujeres solamente suponen el 1,75% de las personas que desempeñan el cargo de Presidencia y el 2,17% del de Vicepresidencia. El peso relativo

de las mujeres solamente es superior en los puestos de menor responsabilidad (tesorería, secretaría y vocales).

En cuanto a la relación jurídica con la explotación, entre las mujeres participantes en los Consejos Rectores se aprecia un superior porcentaje relativo de vinculación a "explotaciones familiares".

Las mujeres participantes en los CR perciben en mayor porcentaje relativo compensaciones económicas en forma de dietas y kilometraje, mientras que las retribuciones laborales son percibidas únicamente por los hombres.

Del total de personas de los CR que participan en la gestión cotidiana de la cooperativa solamente un 2,84% son mujeres.

Las **plantillas de las cooperativas** presentan una presencia equilibrada de mujeres y hombres (49 y 51% respectivamente). La inferior edad media de las mujeres, así como una menor antigüedad en la contratación de las mismas, indican una entrada más reciente de las trabajadoras en las cooperativas. Tanto las trabajadoras como las directivas participan en mayor grado en acciones formativas que los hombres.

Pese a que los datos proporcionados por las cooperativas señalan un porcentaje equivalente de promociones de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad en los últimos años, la presencia de mujeres desciende al incrementarse los niveles de responsabilidad, de tal forma que representan el 15,96% del total de los cargos directivos, el 30,38% de los mandos intermedios y el 31,66% de los puestos técnicos. Únicamente poseen presencia mayoritaria (62,34%) entre el personal de administración. Solamente un 9,74% de las personas autónomas vinculadas a las cooperativas son mujeres.

Las trabajadoras poseen una inferior estabilidad laboral, con superiores porcentajes de contratación temporal, eventual y fija discontinua. También poseen unas mayores tasas de contratación a jornada parcial.

Las retribuciones medias son inferiores para las mujeres en todas en las categorías, con una mayor brecha salarial en la categoría de mandos intermedios (17,94%) y puestos técnicos (14,26%). Las menores diferencias se presentan en la categoría de operarios/as con una brecha salarial del 2,81%.

En cuanto a la incorporación del respeto por la **igualdad en la gestión**, es de destacar que un 3,15% de las cooperativas manifiesta encontrarse en alguna fase de implantación de planes de igualdad, porcentaje superior al 2,84% de las cooperativas que poseen más de 250 personas en plantilla, y que en principio serían las obligadas a implantar dichos planes. Respecto a la incorporación de otras medidas relacionadas con la igualdad, un 22,71% manifiesta poseer alguna medida de igualdad en la gestión de RR.HH., un 3,15% haber implantado procedimientos de prevención acoso sexual o

por razón de sexo, un 42,59% afirma vigilar la utilización de lenguaje e imágenes sexistas, un 4,73% recoger y analizar los datos de forma desagregada por sexo, y un 5,05% afirma haber participado en actividades de promoción de la igualdad.

Un 23,97% de cooperativas manifiestan poseer cláusulas relacionadas con el respeto por la igualdad en sus Convenios Colectivos, mientras que este porcentaje desciende al 8,52% respecto a la aparición de dichas cláusulas de igualdad en los Estatutos de la cooperativa.

Respecto a las **medidas de conciliación**, un 41,01% de las cooperativas afirma haber implantado dichas medidas para el personal contratado en las mismas, mayoritariamente flexibilidad horaria. Las cooperativas de segundo grado poseen mayores porcentajes de implantación de medidas de conciliación para el personal.

La presencia de medidas de conciliación para las personas asociadas es más escasa: Los programas de sustitución o respiro solamente están presentes en un 2,84% de las cooperativas (con mayores porcentajes de implantación en las de segundo grado), y la realización de asambleas en horarios que faciliten la conciliación solamente en un 12,93% de cooperativas. Este último dato es cuestionable dado que de las cooperativas que afirman realizar las asambleas en horarios favorables para la conciliación un 37,50% celebran las asambleas en horario de noche.

La presencia de medidas destinadas a los miembros del Consejo Rector es afirmada por un 16,72% de las cooperativas. Los programas de sustitución o respiro estarían presentes únicamente en un 1,89% de las cooperativas.

4. Las barreras para la participación de las mujeres: resultados de los grupos de debate

Tal y como se planteaba en el apartado de descripción de la metodología cualitativa llevada a cabo para el presente estudio, se realizaron 12 grupos de debate en otras tantas comunidades autónomas y un foro de debate nacional con el fin de profundizar en las barreras que dificultan la participación de las mujeres en las cooperativas así como obtener propuestas de medidas y recoger las demandas y/o posibles soluciones para facilitar dicha participación de las mujeres.

A partir del guión de cuestiones a abordar, el equipo técnico planteó distintas preguntas y cuestiones a debatir que dieron lugar a la reflexión conjunta sobre la situación de las mujeres en las cooperativas, a la aportación de distintas experiencias sobre las barreras que las propias participantes se habían encontrado para la participación en los órganos de gestión de las cooperativas y a la búsqueda de propuestas y soluciones para mejorar dicha participación.

A pesar de las diferencias existentes entre las distintas comunidades autónomas en cuanto a los sectores agrícolas, a las actividades desarrolladas por las cooperativas, a la tipología de las explotaciones o los porcentajes de mujeres asociadas, las aportaciones realizadas en los distintos grupos de debate por las personas participantes compartieron muchísimas similitudes respecto al análisis de la situación de las mujeres en las cooperativas y las barreras que limitan su participación en los órganos de gestión. Por ello se ha optado por presentar de forma conjunta la información obtenida en las distintas comunidades autónomas, que ha sido sistematizada en distintos bloques o contenidos temáticos:

4.1. Principales aspectos abordados en los distintos grupos de debate:
- **4.1.1. Entorno rural y roles de mujeres y hombres.**
- **4.1.2. La relación jurídica con las explotaciones.**
- **4.1.3. Participación en las asambleas y actividades de las cooperativas.**
- **4.1.4. Participación en los Consejos Rectores.**
- **4.1.5. El personal contratado en las cooperativas.**

4.2. Propuesta de medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres.

A continuación se desarrollan los aspectos abordados en cada uno de estos epígrafes.

4.1. Principales aspectos abordados en los distintos grupos de debate

4.1.1. Entorno rural y roles de mujeres y hombres

El entorno rural ha sido considerado en los grupos de debate como un medio en el que **pervive la división de roles** entre mujeres y hombres de forma más marcada que ámbitos urbanos. Se identifica la subsistencia de una cultura cargada de roles y estereotipos de género que contribuyen a que la mujer siga manteniendo un papel vinculado a la vida doméstica y a las tareas de cuidado de las personas dependientes, tanto menores como mayores.

Se considera el **trabajo en el campo penoso y poco atractivo** para los y las jóvenes, que implica un alto grado de sujeción y dedicación diaria (sobre todo en el caso de la ganadería) y no se desea que los/as hijos/as permanezcan en las explotaciones. Otro aspecto que viene a incidir sobre esta situación es la actual, la crisis que atraviesa el campo (inestabilidad de los precios que impide realizar una planificación económica a largo plazo, elevados costes de los programas de control lechero que provocan el abandono de las ganaderías…).

Las personas más jóvenes no tienden a mantenerse a cargo de las explotaciones, tanto en el caso de hombres como de mujeres, lo que produce una **falta de relevo generacional**. Uno de los motivos que subyacen a este abandono del trabajo en el campo por parte de la gente joven es la imagen social de que el trabajo que se desarrolla en las explotaciones exige mucha dedicación, cuando se han mecanizado muchas tareas y también se externalizan algunas otras. También se posee el estereotipo de que la gente que se dedica al campo es porque no posee formación para dedicarse a otra cosa, cuando ahora mismo se necesita tener conocimientos de muchos ámbitos (nuevos productos, comercialización, trámites administrativos y fiscales, informática…). La escasa presencia de personas jóvenes dificulta la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen tanto las explotaciones como las cooperativas.

La posibilidad de acceder a actividades laborales mejor remuneradas y con menores niveles de implicación personal son factores que contribuyen a alejar a las personas más jóvenes del campo, sobre todo a las mujeres jóvenes, a las cuales no les resulta atractivo el entorno rural y el trabajo en las explotaciones, prefiriendo empleos en las ciudades en los que se alejan del ámbito familiar y del peso de las tradiciones. Como anécdota en uno de los grupos de debate se comentó que incluso desde las familias se aconsejaba a las chicas que no se casaran con agricultores para no verse abocadas al trabajo en el campo.

Se promueve que **hijos e hijas incrementen su formación**, para que ésta les permita abandonar el campo. Se rechaza la perpetuación de su forma de vida, especialmente entre las hijas (para las cuales se considera que el trabajo agrícola no es adecuado –conducir un tractor, manejar aperos…–), y se fomenta el estudio como fórmula para abandonar el campo y acceder a lo que se considera un "empleo mejor". En el caso de que no deseen estudiar se les orienta hacia trabajos feminizados (por ejemplo en Aragón a las empresas textiles). Como consecuencia, las mujeres no poseen apenas presencia en las escuelas de capacitación agraria, y de las escasas que cursan formación agrícola la mayoría no se plantean llevar adelante una explotación, sino trabajar por cuenta ajena como técnicas.

Incluso en el caso de que no continúen sus estudios, muchas mujeres jóvenes eligen el trabajo en la ciudad –con frecuencia en el trabajo doméstico u otros empleos escasamente remunerados–, como fórmula de huida del entorno rural y familiar, y del peso de las tradiciones. Esta opción ha sido negativamente valorada en los grupos de debate, puesto que aunque se considera duro el trabajo en el campo y se orienta a las hijas a que estudien y encuentren un trabajo estable, también se considera que no cualquier trabajo es mejor que el de las explotaciones.

A los hombres jóvenes se les anima a estudiar, pero al contrario que a las mujeres, también se les anima tomar el relevo al frente de las explotaciones, a que se impliquen en las tareas del campo y puedan asumir la titularidad de la explotación cuando se jubilen sus progenitores.

El peso de la costumbre y la tradición en la cultura rural no solamente se aprecia en los roles desempeñados por mujeres y hombres, sino también en el **freno al desarrollo innovador** de las propias explotaciones y de las cooperativas. El personal técnico de las cooperativas participante en los grupos de debate ha trasladado la complejidad de lograr unos mínimos de asistencia a acciones formativas relacionadas con la mejora de las explotaciones, así como una actitud reticente ante la implantación de nuevas tecnologías o las recomendaciones realizadas por el personal técnico.

El entorno rural también genera especiales **dificultades para la conciliación** de la vida laboral, familiar y personal, que dificultan que las mujeres se hagan cargo de las explotaciones o tengan una participación más activa en las mismas. La pervivencia de la división de roles adjudica a las mujeres la asunción en solitario de las tareas domésticas y de cuidado de menores y personas mayores dependientes, sin que exista corresponsabilidad en el desempeño de dichas tareas por parte de los hombres. En dicho entorno rural, además de existir un peso más marcado de la tradición, se da una mayor carencia de recursos para la conciliación (guarderías, centros de día, ayuda a domicilio…).

Las dificultades para conciliar son más marcadas en el caso de las **personas mayores dependientes**, puesto que muestran un fuerte rechazo a la utilización de

cualquier recurso y a abandonar sus hogares, a la vez que presionan para que sean las mujeres de la familia las que asuman sus necesidades de apoyo y cuidados. A este hecho se suman las dificultades económicas para asumir el pago de servicios con las prestaciones de jubilación provenientes del régimen de la agraria y las escasas posibilidades de optar por centros de día.

El grado de implantación de **servicios de sustitución** en las cooperativas, como herramienta para facilitar la conciliación de las personas asociadas, es muy escaso. De los grupos de debate realizados, solamente se detectó que estos servicios están actualmente operativos en Asturias y Valencia, y en ésta última se está valorando su supresión debido a dificultades económicas, dado que en la actualidad no cuenta con demanda debido al coste que supone. Por el contrario, en Asturias se señalaron las dificultades que surgen en ocasiones para acceder a este servicio debido a la fuerte demanda.

Otro elemento que dificulta la participación laboral y social de las mujeres son las **dificultades para el transporte**. A pesar de que para las mujeres jóvenes la situación ha cambiado, entre las mujeres de mediana edad o mayores es frecuente que no posean carné de conducir y/o vehículo propio, lo que junto con la escasa oferta de transporte público existente en el ámbito rural, limita su movilidad, genera aislamiento y dificulta su activación sociolaboral y su participación en distintos ámbitos (social, político…).

4.1.2. La relación jurídica con las explotaciones

Se ha detectado a través de los grupos de debate la existencia de una amplia variedad de situaciones respecto a la relación jurídica de las mujeres con las explotaciones, que van desde la falta total de relación jurídica y/o de desempeño de tareas en las mismas, a las mujeres titulares que están al frente de las explotaciones.

Pese a que las características de las explotaciones varían entre las distintas Comunidades Autónomas según diversas variables (los sectores agrícolas o ganaderos, el tamaño de las explotaciones…), se puede establecer una tipología de diferentes grados de relación de las mujeres con las explotaciones, que han aparecido a través de todos los análisis realizados en los grupos de debate:

A. Mujeres no titulares que trabajan en las explotaciones.
B. Mujeres que cotizan a partir de los cincuenta años.
C. Mujeres titulares que no están al frente de las explotaciones.
D. Mujeres titulares al frente de las explotaciones.
E. Cotitularidad.
F. Constitución de sociedades.
G. Mujeres sin ninguna relación con las explotaciones.

A. Mujeres no titulares que trabajan en las explotaciones.

El mayor número de titulares hombres que mujeres sobre las explotaciones agrarias es una constante en todas las Comunidades Autónomas, especialmente entre las personas de más edad. Los sistemas hereditarios tradicionales que primaban a los hombres como sucesores, otorgándoles la propiedad de las tierras o explotaciones, aún parece que subsiste en el acervo cultural, que mantiene la preferencia hacia los hombres como herederos del negocio familiar.

Un gran número de mujeres han trabajado y trabajan en el sostenimiento de este tipo de explotaciones sin compartir una titularidad de derecho, y por tanto sin figurar como trabajadoras en activo a efectos administrativos y de Seguridad Social. Esta circunstancia contribuye a mantener la invisibilidad de las mujeres dedicadas al campo.

Así, la fórmula más frecuente de gestión de las explotaciones ha sido la de la unidad familiar, en la que el "cabeza de familia" asume la titularidad jurídica de la explotación pero otros miembros de la familia trabajan en diferentes actividades para su mantenimiento, y los ingresos se conciben como comunes a la unidad familiar.

Ante esta situación se aprecia un **reparto de tareas en función del género** en la gestión de las explotaciones: Los hombres asumen tradicionalmente algunas tareas (la toma de decisiones, el trabajo en el campo, el manejo de maquinaria, la poda, la utilización de productos fitosanitarios…) mientras que las mujeres se ocupan de otras (gestión, tareas administrativas y fiscales, interlocución con las administraciones, cuidado de animales, tareas de recolección o en momentos puntuales de repuntes de trabajo en el campo, transformación y comercialización…).

Las mujeres distribuyen sus tiempos en función de las responsabilidades familiares y de las tareas agrícolas y ganaderas, haciendo encajar las tareas domésticas y la atención a los/as hijos/as y personas mayores dependientes, con las tareas del campo (la cosecha, la recolección…), las actividades estacionales, los horarios marcados por los cuidados a los animales… Con escasos márgenes de tiempo para cualquier otra cuestión.

El trabajo desarrollado por las mujeres en estas situaciones se considera como "**ayuda familiar**", y el motivo que se aduce a la falta de reconocimiento jurídico del trabajo desempeñado es evitar el pago de más de un seguro social. En estas situaciones generalmente las mujeres tampoco son conscientes del valor de su trabajo y de la contribución que realizan a la economía familiar.

Además de las consecuencias económicas derivadas de la falta de cotizaciones para estas mujeres que trabajan de forma invisible en las explotaciones, otra cuestión problemática que se apuntó en alguno de los grupos de debate realizados es la indefensión que podría generarse ante una situación de separación o divorcio (tal y como se señalaba anteriormente cuando se realizaron los grupos de debate aún no había sido

aprobada la Ley de Cotitularidad). La **invisibilidad a efectos administrativos** del trabajo desarrollado por estas mujeres genera una falta de reconocimientos legales sobre el trabajo desarrollado ante una posible situación de ruptura en la pareja.

B. Mujeres que cotizan a partir de los cincuenta años.

Muchas de las mujeres que se encuentran en la situación anterior, que trabajan en las explotaciones pero no poseen un reconocimiento administrativo de dicho trabajo, es frecuente que comiencen a cotizar a partir de los cincuenta años, de cara a cotizar los quince años exigidos para el cobro de pensión de jubilación, evitando así el máximo de tiempo posible el pago de más de una cotización a la Seguridad Social. En los grupos de debate se señala que las mujeres identifican esta situación como normalizada.

También se identifica un grupo de mujeres que acceden a la titularidad agraria, cuando en un periodo anterior de su vida estuvieron trabajando por cuenta ajena, pero no por tiempo suficiente como para generar el derecho a una pensión de jubilación.

En estas situaciones, lo frecuente es que continúen siendo los maridos los que acudan a las asambleas y participen en la vida de las cooperativas, sin que las mujeres adopten un papel más activo una vez adquirida la titularidad.

C. Mujeres titulares que no están al frente de las explotaciones.

Frente a las mujeres "invisibles" que trabajan en las explotaciones y cuya contribución se considera "ayuda familiar" sin que posean ninguna relación jurídica con la explotación o únicamente la hayan adquirido a partir de los cincuenta años, en el extremo contrario se sitúan aquellas mujeres que figuran como titulares de explotaciones pero no trabajan o no están al frente de las mismas. De entre los grupos de debate realizados, esta figura está presente de forma más destacada en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Aragón, Baleares, Castilla-La Mancha y Castilla y León.

Los motivos que provocan que dichas mujeres se hayan dado de alta como titulares aunque no estén al frente o no trabajen en las explotaciones pueden ser varios. El principal argumento que se ha recogido en los grupos de debate es que esto es debido a la **existencia de un mayor número de bonificaciones** y subvenciones dirigidas a mujeres. Así, la búsqueda de mejores beneficios fiscales o tributarios es la que provoca que estas mujeres posean la titularidad de la explotación aunque actúen únicamente como titulares "sobre el papel", dado que en realidad son sus maridos los que están al frente de las explotaciones. El grado de implicación de las mujeres en esta situación en las actividades de las explotaciones puede variar desde la asunción de tareas en el mismo grado que la que se explicitaba para las mujeres no titulares como "ayuda familiar" (gestión, tareas administrativas, cuidado de animales, recolección… pero no las de toma de decisiones y representación y

participación en la cooperativa que son asumidas por los cónyuges que son quienes *de hecho* están al frente de las explotaciones), a las situaciones de total alejamiento y falta de contacto con las tareas de las explotaciones y dedicación en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes. Generalmente la primera situación se da en las pequeñas explotaciones y la segunda en las más grandes que cuentan con personal contratado y altas facturaciones.

Otra de las circunstancias que provoca que sean las mujeres las que asumen la titularidad aunque no estén al frente de la explotación, es que sus **cónyuges desempeñen otro empleo por cuenta ajena**, generalmente por las mañanas, dedicando las tardes al trabajo en la explotación. Esta situación se da sobre todo en explotaciones de pequeño tamaño, que no generan suficientes ingresos para el sostenimiento familiar y que provocan que sea necesaria la búsqueda de ingresos alternativos y estables. En estos casos es frecuente que las mujeres asuman las tareas correspondientes de la explotación.

Otra de las posibles situaciones que generan esta fórmula de relación de las mujeres con las explotaciones que surgió a través de los grupos de debate, es que las mujeres asuman la titularidad para poder **recibir más derechos de tierra**. Esto se produce porque las explotaciones de sus maridos ya no pueden recibir más derechos de tierra y de esta forma las mujeres se dan de alta de otra explotación paralela solicitándola a la reserva nacional. Esto sucede sobre todo en agricultura extensiva.

Lo frecuente en todas estas situaciones es que las mujeres aunque sean titulares no estén implicadas ni participen en las cooperativas.

D. Mujeres titulares al frente de explotaciones.

A pesar de ser minoritarias, es de destacar la existencia y relevancia como posible modelo para otras mujeres del grupo de titulares que están al frente de sus explotaciones. La principal fórmula a través de la cual estas mujeres han asumido la titularidad es la **traslativa** (a través de la herencia familiar, jubilación de su pareja, viudedad, etc.) o a la **cesión** realizada por sus cónyuges al abandonar estos la actividad en el campo para acceder al mercado laboral por cuenta ajena, y en mucho menor grado a través de situaciones de **emprendimiento**.

La asunción de la titularidad a través de la herencia familiar generalmente sucede en los casos en los que no existen hermanos varones en la familia. En estos casos se aprecia un fuerte componente afectivo y emocional respecto a las explotaciones heredadas de su familia, y la toma de decisiones respecto a hacerse cargo de las mismas es interpretada como un momento clave de determinación personal y de asunción de dicha forma de vida.

En los grupos de debate se mencionaron varios casos en los que el personal de la administración había cuestionado su capacitación para hacerse cargo de la explotación

o las había desanimado a asumir tal responsabilidad, basándose únicamente en su condición de mujeres.

Se aprecia un ligero cambio con las generaciones más jóvenes, con algunas mujeres dedicándose a las explotaciones y rompiendo con los roles tradicionales. Se considera que la crisis económica puede actuar como revulsivo.

Existe cierta **segregación en la tipología de las explotaciones** gestionadas por mujeres o por hombres, de tal forma que las mujeres son mayoritarias en agricultura y horticultura, mientras los hombres poseen una mayor presencia en ganadería y viticultura. Existen determinados sectores en los que no hay presencia de mujeres (por ejemplo recolección de piñones).

Frente a esto, la agricultura y productos ecológicos están atrayendo a un número importante de mujeres emprendedoras como nuevo yacimiento de empleo. Los requisitos legales que acompañan al desarrollo de una **agricultura ecológica** –se debe garantizar que toda la explotación se dedique a un único cultivo y bajo ciertos parámetros determinados por la agricultura ecológica–, están promoviendo de forma indirecta la incorporación de mujeres como titulares y responsables de sus propias explotaciones mientras, en muchos casos, sus parejas se mantienen en la actividad que venían desarrollando. Estas mujeres suelen mostrarse muy interesadas en impulsar el desarrollo de su explotación, tienden a integrar medidas innovadoras y participan activamente en acciones formativas.

Las mujeres titulares de las explotaciones manifiestan que es frecuente que cuando contratan personal, tengan que especificar que ellas están al frente del negocio ya que se suele dar por supuesto que hay un hombre al cargo. Encuentran **resistencias por parte de los trabajadores** para ser dirigidos por una mujer.

E. Cotitularidad.

La titularidad compartida o cotitularidad ha contado con una escasa o nula repercusión en las explotaciones agrícolas y ganaderas de todas las Comunidades Autónomas. A pesar de que la Ley 35/2011, sobre titularidad compartida aún no había sido aprobada cuando fueron realizados los grupos de debate, la medida sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias recogida a través del Real Decreto 297/2009, apenas era conocida por las participantes.

Entre las dificultades para su mayor implantación se identificaron su escasa difusión, las dificultades económicas para asumir más de un pago a la Seguridad Social pese a la existencia de bonificaciones, así como el hecho de que existen mujeres que están contratadas por cuenta ajena dentro del Régimen Especial de la Agraria y no les interesaría realizar una modificación en su régimen de cotización. También influye que la bonificación únicamente se realice hasta que alcancen los 50 años.

Se manifestó cierto descontento respecto al tratamiento informativo que se había dado a esta figura, pues se parecía incidir únicamente los beneficios que se obtendrían en supuestos de disolución matrimonial.

F. Constitución de sociedades.

El tamaño alcanzado por algunas explotaciones, la transmisión sucesoria a varios/as hermanos/as y la existencia de beneficios fiscales ha favorecido la transformación de la naturaleza jurídica de las explotaciones que ha evolucionado desde fórmulas individuales hacia fórmulas comunadas (cooperativas, sociedades civiles o mercantiles o comunidades de bienes).

Esta figura se encuentra más extendida en las Comunidades Autónomas de Euskadi, Comunidad Valenciana, Castilla y León y Asturias.

Este hecho ha favorecido la visibilización de mujeres y su condición como titulares de derecho.

Tanto en el caso de la cotitularidad como en el de las sociedades, la participación de las mujeres en los órganos de gestión y en la vida de las cooperativas suele seguir siendo limitada. Se sigue esperando una mayor dedicación de las mujeres al ámbito privado (doméstico, de cuidados) y de los hombres al ámbito público (de representación, de participación en la cooperativa). Se plantea como una dificultad el hecho de que los dos miembros de la pareja trabajen juntos en la misma explotación, ya que –frente a las parejas que trabajan en ámbitos separados– ello provoca que se mezclen aspectos laborales y emocionales en el reparto de tareas, que genera un espacio de negociaciones y de reparto de responsabilidades que puede dificultar el acceso de las mujeres a las responsabilidades de representación pública del negocio familiar.

Comienza a producirse muy lentamente un cambio en las parejas más jóvenes, con una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en el trabajo doméstico y una mayor participación de las mujeres en el ámbito de representación pública.

G. Mujeres sin contacto con las explotaciones.

Finalmente existe otro grupo de mujeres, sobre todo jóvenes, con cierto nivel de estudios y residentes en núcleos cercanos a poblaciones urbanas, que **trabajan por cuenta ajena** y no poseen ningún tipo de contacto con las explotaciones de sus parejas. La tendencia es que las mujeres se dediquen cada vez en mayor medida a otras actividades fuera de las explotaciones dada la mala situación de la ganadería y de la agricultura, que provoca que alguno de los miembros de la pareja tenga que buscar un empleo y garantizar otra fuente de ingresos. Estas mujeres consideran que el trabajo en las explotaciones exige mucha dedicación y no es atractivo.

4.1.3. Participación en las asambleas y actividades de las cooperativas

La **presencia de otras mujeres** se identificó en los grupos de debate como el fundamental **elemento facilitador** para una mayor participación de las mujeres en las asambleas y actividades de la cooperativa. Esta presencia es decisiva ya que produce un efecto llamada, actuando estas mujeres como promotoras de la participación de otras mujeres a las que apoyan y animan a participar. Se pone de manifiesto como una vez rota la barrera de entrada las mujeres que comienzan a asistir con regularidad a las Asambleas y participan activamente en las reuniones. Este efecto llamada se produce también en otras actividades de las cooperativas como los cursos de formación, lo que en ocasiones provoca segregación por sexos en la participación y que las mujeres solamente participen si lo hacen otras mujeres. Se percibe la existencia de "cursos para mujeres "y "cursos para hombres, que incluso provoca que no se formen grupos mixtos.

A través de los grupos de debate se detectaron una serie de **barreras que limitan la participación de las mujeres en las asambleas.**

La primera barrera que se encuentran las mujeres para participar en las asambleas es **no ser convocadas**. En varios grupos de debate se ha trasladado que las cartas con las convocatorias para las asambleas estaban dirigidas únicamente a los hombres, a pesar de que ambos miembros de la pareja fueran los titulares de la explotación. Esto supone una importante traba de partida para las mujeres que estén interesadas en asistir, que tienen primero que preguntar a sus maridos para qué es la carta, luego mostrar su interés por asistir y finalmente negociar y convencer a sus parejas.

La causa que subyace a esta falta de convocatoria a las mujeres, es la pervivencia de **estereotipos y roles que disuaden a las mujeres del ejercicio de un papel público** y delegan a las mujeres al ámbito privado. Las cooperativas son consideradas espacios públicos, de toma de decisiones y representación, y que por tanto pertenecen a los hombres. Desde el punto de vista de gran parte de los socios, el papel de la mujer es estar en casa, no participar en la gestión de la cooperativa. El que posee la titularidad es el marido y es el que acude a las asambleas. Las mujeres no consideran que tengan que asistir.

En algunos de los grupos de debate se trasladó la existencia de un desinterés general tanto por parte de los socios como de las socias, aunque mayor para las últimas, hacia la participación en las asambleas y en la gestión de las cooperativas. La función de las Asambleas parece tener connotaciones negativas y "sombrías", se conciben como espacios aburridos y tediosos que no suscitan el interés de las mujeres. Se considera que esta percepción proviene de las propias cooperativas que trasladan mensajes de desánimo y negatividad hacia el futuro.

Las **asambleas son consideradas espacios masculinos**, de tal forma que no está "bien visto" que las socias acudan a las reuniones aunque posean la titularidad

de la explotación. La asistencia a las Asambleas se señala como una responsabilidad implícita en la condición de los socios, pero no de las socias, cuya asistencia llega a contar con el reproche social. La cooperativa se entiende como un espacio masculino, en el que las mujeres no deben irrumpir y en el que se sienten incómodas.

Los maridos no animan a sus mujeres a que asistan, ya que no sería algo bien acogido por los demás, sería considerado como romper un pacto no escrito de mantener las reuniones como actos sociales masculinos. Las asambleas se convierten así en lugares de encuentro y relación social, y es frecuente que enlazando las reuniones se desarrollen de espacios de ocio ("tomar unas cañas, echar la partida, cenar…"), en los que las mujeres se sienten excluidas. Se identifican estas reuniones informales como "Asambleas paralelas".

En muchas de las ocasiones en las que las mujeres acuden a las asambleas, lo hacen como acompañantes de los maridos, muchas veces no entran en la reunión o si lo hacen no participan. No son conocidas por los socios, son tratadas como "la mujer de…".

Junto a la escasa presencia se advierte que **las mujeres no participan activamente** en las reuniones y muestran una actitud de escucha. No son espacios en los que las mujeres se sientan cómodas, son totalmente masculinos y las mujeres se exigen mucho más a sí mismas a la hora de intervenir, sienten que son **cuestionadas sus capacidades** y que sus opiniones son desvalorizadas. La consideración de la cooperativa como un espacio masculino, y por tanto no propio de mujeres, provoca que en situaciones de discrepancia surjan comentarios de marcado carácter sexista (bromas o alusiones machistas) contra las mujeres.

Perciben que los hombres no valoran positivamente que intervengan en las asambleas, lo que genera inseguridad entre las socias, que evitan participar por temor a que sus opiniones sean cuestionadas y ante posibles comentarios de los socios respecto a sus propuestas u opiniones. Se reconoce la existencia de socias que estarían interesadas en participar pero que excluyen por considerar que no están suficientemente formadas y ante el temor a "hacer el ridículo". Las mismas barreras son percibidas cuando se acude a las cooperativas a realizar gestiones, se sienten observadas y cuestionadas.

Otros factores identificados en los grupos de debate que desmotivan la participación de las mujeres en las asambleas fueron el uso inadecuado del lenguaje en las Asambleas, las actitudes sexistas y comentarios despectivos hacia sus opiniones, así como actitudes paternalistas hacia las mujeres por parte de los socios o miembros de la Junta Rectora.

Otra de las barreras para la participación recogida en los grupos de debate son los **horarios de celebración de las asambleas**. La celebración de las mismas en horarios de tarde/noche no favorece la participación de las mujeres dadas su tradicional asunción de las responsabilidades de cuidado de menores y personas depen-

dientes. Se considera que muchas reuniones se alargan más de lo necesario porque los hombres no las agilizan porque tienen menos responsabilidades domésticas y de cuidados que atender, y se observa que cuando participan mujeres los horarios se racionalizan y se van implantando otras formas de trabajo (más dialogantes, resolutivas, prácticas…).

Como consecuencia de todas estas barreras, es frecuente que se produzca una **delegación del voto de las socias** hacia sus maridos, hijos o hermanos evitando con ello su asistencia a las Asambleas.

4.1.4. Participación en los Consejos Rectores

En general en los grupos de debate se ha trasladado que con frecuencia existen **dificultades para encontrar personas** que decidan presentar su candidatura en las elecciones a los Consejos Rectores: Tanto los socios como las socias manifiestan reticencias y desinterés hacia una participación más activa en la cooperativa. Esta circunstancia genera dificultades para la renovación de los cargos y debido a ello muchos Consejos han reducido el número de cargos, siendo esta también la causa que subyace a que generalmente solo se presenta una lista. Entre las dificultades de acceso a los Consejos Rectores se han señalado la problemática de compatibilizar las responsabilidades derivadas de la cooperativa con la gestión diaria de la explotación, sobre todo en aquellas cooperativas que no cuenten con gerencia y en las explotaciones de menor tamaño regentadas por una única persona. Así mismo se ha reconocido un cierto reproche social respecto al desempeño de cargos en los Consejos Rectores de las cooperativas, al presuponer que bajo ellos se encubren intereses personales.

Las fórmulas utilizadas en los **procesos electorales** a los Consejos Rectores van desde la asunción de los cargos por rotación entre todas las personas asociadas (normalmente en cooperativas de pequeño tamaño y formadas por gente joven), a la presentación de varias candidaturas. Lo más frecuente es la **elaboración consensuada** de una única candidatura dadas las dificultades para encontrar personas que quieran presentarse que se comentaban anteriormente. En este caso, generalmente el proceso comienza por la **identificación de las posibles personas candidatas que reúnan ciertos criterios**. Dichos criterios de selección suelen consistir en que esas personas trabajen a dedicación exclusiva en las explotaciones y conozcan bien la problemática de las mismas, que participen en las asambleas, que tengan presencia en la vida diaria de cooperativa, y que tengan disponibilidad de tiempo para el desempeño del cargo. La inmensa mayoría de las socias, por lo expuesto en los anteriores apartados, no cumplen generalmente con –al menos– los tres últimos criterios. Esto provoca que solamente se identifique a los hombres como posibles candidatos, aunque las explotaciones sean sociedades civiles formadas por una mujer y un hombre (en un grupo de debate se traslada como anécdota que incluso se ha dado el caso de que se ha sugerido el nombre de alguna mujer y luego se ha convocado al marido). Este proceso de identificación de personas candidatas suele realizarse a

través de conversaciones informales que se producen en los encuentros ocasionales de los socios en la cooperativa (por ejemplo cuando van a llevar productos…), en los que no suelen participar las socias.

Los principales elementos que han sido identificados en los grupos de debate como **facilitadores para la participación de las mujeres en los Consejos Rectores** han sido, en primer lugar –al igual que para la participación en las asambleas– **la presencia de otras mujeres**. La entrada de mujeres en los Consejos Rectores provoca un efecto llamada sobre otras socias, las mujeres perciben un clima de mayor confianza provocando un incremento de las mismas en el Consejo Rector y también en cuanto a su asistencia y participación en las Asambleas.

Otro factor que se ha valorado como facilitador de la presencia de mujeres en los Consejos Rectores es **la juventud** de las personas asociadas a las cooperativas. Se considera que este hecho favorecerá el acceso de forma natural a los Consejos Rectores de mujeres jóvenes con otra mentalidad y con mayor formación.

Finalmente se ha identificado como elemento que favorece la entrada de mujeres en los Consejos Rectores, la existencia de una **actitud favorable de la presidencia**. La figura de quien ostenta la presidencia de una cooperativa ha sido señalada como clave, no solo en el desarrollo de la actividad cooperativista, sino en el fomento de la participación e incorporación de las mujeres en los órganos de decisión. Las Presidencias que han promovido la incorporación de mujeres han obtenido como resultado su acceso o un incremento en su participación. Esta ha sido la principal vía de acceso de mujeres a los Consejos Rectores, a través del impulso realizado por quienes en un momento dado integraban la Junta Rectora y consideraron que debía producirse un proceso regenerador que diese entrada a las mismas.

Son varias las **barreras para la participación de las mujeres en los Consejos Rectores** que se han identificado a partir de los grupos de debate. En primer lugar, y tal como se señalaba anteriormente, se encuentra el hecho de que **no son consideradas como posibles candidatas** a la hora de elaborar la nueva candidatura, y por lo tanto no se fomenta que se presenten. Se señala la existencia de estereotipos de género por parte de los miembros de los Consejos Rectores y de los socios (que se relacionan con la edad y la formación de los mismos), que presuponen que las mujeres no están interesadas en participar por "tener otras prioridades" y que no poseen capacidad para participar en los mismos (algunos lo verbalizan explícitamente con comentarios como "a mi mujer no le pongas ningún cargo" o "mi mujer no sirve para esto"). Si alguno de sus miembros es proclive a la incorporación de mujeres acaba por ser disuadido por el resto. Al igual que las Asambleas, los Consejos Rectores son considerados espacios masculinos, e incluso no está bien valorado que las mujeres deseen dichos puestos de dirección, tachándolo de "afán de protagonismo".

Otra de las barreras para participación en los Consejos Rectores transmitida por las participantes en los grupos de debate es la **falta de tiempo**. El hecho de muchas

de las cooperativas sean de pequeño tamaño, y carentes en su mayoría de gerencia, provoca que quien asume la presidencia deba de mantener una fuerte dedicación y compromiso hacia la cooperativa. Las reuniones del Consejo suelen ser en **horarios que dificultan la conciliación**, y exigen un tiempo de dedicación elevado del que las mujeres no disponen (las reuniones se suelen celebrar una vez a la semana, se realizan en horario de tarde/noche, no se sigue el orden del día establecido, se dilatan las reuniones sin adoptar acuerdos firmes, se prolonga el encuentro en espacios de ocio…). Estas circunstancias resultan disuasorias para la mayoría de las mujeres debido a las responsabilidades en la explotación, domésticas y de cuidado de otras personas.

Otra de las barreras para la participación es la falta de empoderamiento, de iniciativa y de desvalorización personal. Muchas **mujeres se infravaloran y se autoexcluyen**, considerando que no están capacitadas para desempeñar el puesto y presuponiendo que para participar deberían poseer muchísima preparación (aunque para los hombres se considere que la poseen de forma natural y cualquiera de los socios pueda desempeñar cargos en el Consejo Rector). Las mujeres no identifican que el papel que desempeñan como gestoras de sus explotaciones no dista respecto a las funciones que les corresponderían como miembros de un Consejo Rector.

A estas barreras se suma el hecho de que frecuentemente sus parejas tampoco motivan a las socias a que se presenten. El empoderamiento de las mujeres y el hacerse conscientes de las desigualdades y de la necesidad de hacerse visibles y asumir espacios de responsabilidad, cuando no va acompañado por una toma de consciencia similar por parte de sus compañeros, genera situaciones de tensión y de desajustes emocionales y de pareja, que provoca que muchas mujeres no deseen entrar en **conflictos de pareja** por asumir un puesto de representación.

Las mujeres que desempeñaban o habían desempeñado puestos en los Consejos Rectores trasladaron **valoraciones tanto positivas como negativas de la experiencia** en los grupos debate. En algunos casos se consideró la experiencia de forma muy positiva, tanto personal como profesionalmente. Algunas de las mujeres participantes, una vez superadas las barreras de acceso, contaron con la colaboración, respeto y apoyo del resto de integrantes del Consejo y de las personas asociadas. Así mismo se trasladó que la entrada de mujeres en los Consejos Rectores había servido positivamente para modificar hábitos de gestión e introducir innovaciones en las cooperativas.

Por el contrario, en otros casos la participación en los Consejos Rectores fue valorada de forma negativa, y se había limitado a un único mandato porque manifestaban no haberse sentido respaldadas: No habían contado con el apoyo de los hombres que los integraban, habían visto frenadas sus iniciativas y sus propuestas innovadoras para cambiar las formas de funcionamiento anquilosadas, se habían encontrado con actitudes paternalistas y cuestionamientos técnicos basados en el mero hecho de ser

mujeres, se habían sentido más cuestionadas si cometían errores y más obligadas a demostrar más su valía. Se señaló así mismo que cuando el puesto de secretario/a de la Junta Rectora es ocupado por una mujer es frecuente que se interprete que ésta es "secretaria" sin más, no un cargo de la Junta.

4.1.5. El personal contratado en las cooperativas

Entre las plantillas de las cooperativas también se encontraron diferencias significativas en la situación de mujeres y hombres. En los grupos de debate se trasladó la existencia de una fuerte **segregación en los puestos desempeñados** por trabajadoras y trabajadores en la estructura organizativa de las cooperativas: Las mujeres son mayoritarias en las áreas administrativas, de envasado, de manipulación… y los hombres en puestos de almacén, vendimia, almazara, carretilleros, etc. Se percibe una menor segregación y una presencia más equilibrada en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras entre el personal técnico.

Respecto a los procesos de reclutamiento de personal que producen esta segregación en los puestos, en los grupos de debate se apuntó a que los procesos de selección no suelen estar formalizados, y en las cooperativas pequeñas suelen ser responsabilidad de la presidencia. En alguno de los procesos de selección en los que participaron las asistentes se hizo alusión su estado civil y posibles maternidades.

Las mayores contrataciones de trabajadores en algunos puestos se interpreta que es debida a su supuesta mayor polivalencia en base a unas mayores capacidades físicas. Se señala que la presencia de mujeres en los Consejos Rectores o en las gerencias de las cooperativas reduce los estereotipos respecto a las capacidades laborales de hombres y mujeres, contribuyendo así a la contratación de un mayor número de trabajadoras. Se identificó como buena práctica puesta en marcha por algunas cooperativas la promoción de acciones formativas en profesiones en las que las mujeres se encuentran subrepresentadas (se cita el ejemplo de formación como carretilleras), que han servido para romper dicha segregación por sexo en los puestos desempeñados por mujeres y hombres.

También se ha trasladado la percepción de la existencia de **prejuicios acerca de las capacidades laborales de las mujeres**, que provocan que éstas deban demostrar mucho más su valía: Con frecuencia se da más importancia a la opinión de un hombre sobre la de una mujer, se busca la opinión de un técnico sobre el de una técnica, los socios evitan ser atendidos por una trabajadora, se cuestiona a las mujeres como formadoras, valorando más la capacitación de los hombres como formadores, etc. Así como la existencia de actitudes paternalistas y protectoras hacia las trabajadoras. Por otra parte se señaló que, a largo plazo las trabajadoras consiguen ganar la confianza y el reconocimiento de los socios como profesionales.

Tradicionalmente los puestos de gerente y contable han sido ocupados por hombres, aunque la presencia de mujeres va aumentando, sobre todo cuando se realiza promoción interna. Aunque la **presencia de mujeres continúa siendo escasa en puestos de responsabilidad**, se perciben menos barreras para el acceso a los puestos de gerencia que a los del Consejo Rector.

Entre las participantes se evidenciaron algunos casos de promoción (desde puestos administrativos o técnicos hacia la gerencia), pero también se destacó que en algunos casos las mujeres se mantienen en los puestos de administración indefinidamente.

La dinámica organizativa de las cooperativas –con un amplio horario de apertura y con escasez de personal–, exige altos niveles de dedicación y provoca que se produzcan **dificultades para la conciliación** de la vida laboral, personal y familiar. Sigue vigente una cultura del presencialismo y de la total disponibilidad. Existe alguna experiencia aislada de introducción de medidas de conciliación en alguna cooperativa, pero no es una práctica extendida. Las cooperativas suelen ser reticentes a la introducción de cambios en su gestión, incluyendo la reorganización de las jornadas laborales. En este sentido se constató como no se admitía la realización de una jornada intensiva para que no se pensara "que si no se trabajaba por las tardes es que no había trabajo". En una de las cooperativas representadas fue necesario argumentar el cambio hacia una jornada intensiva en atención a criterios económicos basados en el ahorro. Las medidas legales de conciliación más solicitadas por las trabajadoras son las relacionadas con la reducción de jornada para el cuidado de menores y se constata que si es un trabajador el que solicita medidas de conciliación ello genera un mayor malestar laboral. Las trabajadoras se han visto en ocasiones ante la necesidad de hacer valer sus derechos laborales en materia de conciliación. También se han dado casos de trabajadoras que han atendido sus obligaciones laborales incluso estando en situaciones de suspensión temporal por maternidad o en periodos de descanso (vacaciones o fines de semana). En este sentido se constató que estas prácticas se acaban por convertir en una costumbre generalizada y con repercusiones laborales.

4.2. Propuesta de medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres

En todos los grupos de debate realizados, incluido el Foro de Debate nacional, se solicitó a las personas participantes que para finalizar el encuentro, propusieran posibles medidas o fórmulas a implantar para incrementar la participación de las mujeres en las cooperativas agrarias.

Las medidas propuestas en los grupos de debate realizados han sido muy diversas y han abarcando áreas muy dispares de intervención, aunque se debe destacar que hay medidas que han sido propuestas de forma reiterada en distintos grupos, con distintas palabras pero con un mismo contenido.

A continuación se presenta el listado de dichas medidas, que han sido agrupadas, resumidas y clasificadas en las siguientes temáticas:

- Arraigo de la población rural.
- Incrementar el número de mujeres titulares.
- Fomentar la participación de las mujeres en la vida de la cooperativa.
- Promover la asistencia de las mujeres a las asambleas.
- Incrementar la presencia de mujeres en los Consejos Rectores.
- Mejorar las condiciones de las trabajadoras.
- Conciliación.
- Formación para las mujeres.
- Formación y sensibilización en igualdad.
- Visibilizar buenas prácticas.
- Planes y programas de igualdad.

Arraigo de la población rural

- Lograr una mayor dignificación del campo, hecho que se traducirá en que hombres y mujeres jóvenes no lo abandonen y se integren en igualdad de condiciones. Implicar a la juventud en el campo y en las cooperativas para que conozcan su funcionamiento. Revalorizar el papel de las mujeres en el campo, puesto que su contribución es indispensable para el sostenimiento rural.
- Poner en marcha una mayor oferta de formación enfocada al trabajo agrícola. Se necesita implantar mayor formación específica (fruticultura, productos fitosanitarios, poda, calidad…) y más accesible, más cercana a las zonas de las explotaciones y relacionada con el tipo de producción que se realiza en las mismas, para que se produzca un relevo generacional y un mayor número de mujeres se dediquen a la agricultura.
- Mejorar las condiciones económicas del campo. Una mejora en las condiciones económicas facilitaría el desarrollo rural y fijaría población, evitando la migración de la juventud hacia las ciudades. Revalorizar la importancia del campo, desarrollando estrategias de marketing que revaloricen los productos y su importancia en la economía y alimentación.
- Realizar campañas de información para motivar a las mujeres a que se dediquen a la producción agrícola. Dignificar la profesión, romper con los estereotipos que existen sobre el trabajo en el campo y destacar los aspectos positivos (autonomía, trabajo al aire libre…).
- Implicar a la juventud en el campo y en las cooperativas para que conozcan su funcionamiento.
- Realizar campañas estatales desde las administraciones públicas en defensa de la agricultura y de los productos agrícolas.
- Revalorizar el valor de las cooperativas para que las personas socias las sientan como propias (y no como algo que se hereda junto con las explotaciones).
- Organizar visitas de grupos de estudiantes de secundaria a las cooperativas, para que consideren el trabajo agrícola como una posible opción más de futuro.
- Visibilizar más al sector primario en los planes de estudio.

- Incrementar la presencia de las cooperativas y sindicatos agrarios en los centros de formación agrícola.
- Fomentar el espíritu emprendedor, dado que no solamente se crean pocas empresas nuevas en el sector agrícola sino que es generalizado a todos los sectores la escasez del autoempleo.
- Buscar una mayor implicación de las cooperativas con su entorno (buscar sinergias con asociaciones de mujeres).

Incrementar el número de mujeres titulares

- Favorecer el desarrollo de medidas que favorezcan la adquisición por las mujeres de la condición de titulares/cotitulares de las explotaciones.
- Fomentar el pago de cuotas a la Seguridad Social por parte de mujeres que trabajan en las explotaciones y establecer beneficios fiscales o bonificaciones al pago de cuotas.
- Sensibilización al colectivo de que estos pagos no son un gasto sino una inversión de futuro.
- Difundir la figura de la Cotitularidad e informar sobre las bonificaciones a la Seguridad Social de las mujeres (a través de las cooperativas, de sindicatos…).
- Promover desgravaciones en la declaración de la renta a las mujeres titulares de explotaciones.
- Mejorar las condiciones económicas y los requisitos de acceso a la cotitularidad.
- Promover el establecimiento de unas bases de cotización acordes con las horas de trabajo, que permitan minoraciones para las jornadas parciales.

Fomentar la participación de las mujeres en la vida de la cooperativa

- Desarrollar actuaciones específicas para mujeres (se ejemplifica con actos de confraternización entre cooperativas). Celebración del "día de la socia".
- Implicar a las mujeres en otras actividades de la cooperativa, especialmente en aquellas que tengan que ver directamente con su explotación (ventas, precios, etc.).
- Implantar un sistema de bonificaciones a las cooperativas para fomentar la participación de las mujeres (en cursos, actividades…).
- Promover la incorporación de gente joven. Las mujeres más jóvenes se muestran más activas en cuanto a la participación.
- Se deben desarrollar estrategias dirigidas a lograr una mayor implicación de los socios y las socias en las cooperativas. La creación de boletines y revistas de información interna está dando buenos resultados, además de proporcionar información han conseguido acercar a muchas personas a las cooperativas para ampliar información.
- Acercar las cooperativas a los pueblos (ya que las mujeres no se acercan a ellas). Realizar charlas en los pueblos, para que se impliquen en las explotaciones (que también son su forma de vida) y en las cooperativas.
- Establecer líneas de colaboración con otro tipo de asociaciones de mujeres y desarrollar actividades de forma conjunta promoviendo de forma indirecta el

desarrollo asociativo de la cooperativa. Dinamizar el colectivo de mujeres de las zonas rurales.

- Facilitar una gestión más profesionalizada y operativa de las cooperativas, introduciendo elementos innovadores y de diversificación de actividad. Para ello se debería aprovechar el capital humano con el que cuentan, puesto que tradicionalmente las personas dedicadas a la agricultura y ganadería suelen responder de una forma muy activa y reforzando la participación e implicación de las mujeres.
- Poner en marcha jornadas de puertas abiertas en las cooperativas.
- Realizar actividades deportivas que atraigan a gente joven.
- Celebrar el día del cooperativismo.
- Regalar "vales-descuento" canjeables por productos de la cooperativa.

Promover la asistencia de las mujeres a las asambleas

- Indagar sobre la búsqueda de fórmulas que incrementen la asistencia de personas a las Asambleas Generales.
- Sensibilizar a las mujeres hacia una participación activa en las cooperativas. Informarlas sobre los derechos que las asisten como socias y promover de forma activa su integración en la gestión.
- Limitar las delegaciones de voto para que acudan las socias sin delegar en sus maridos.
- Realizar los envíos de las convocatorias a las asambleas a todas las personas titulares o a nombre de las explotaciones, y no solamente destinadas a los hombres.
- Facilitar la movilidad de las mujeres (turnos de coche compartido…).
- Crear condiciones favorables que faciliten la participación de mujeres como evitar que las Asambleas se transformen posteriormente en espacios de ocio en los que las mujeres se sienten excluidas o evitar que se realicen comentarios sexistas y descalificaciones hacia sus opiniones.

Incrementar la presencia de mujeres en los Consejos Rectores

- Fomentar medidas que velen por una presencia equilibrada de mujeres y hombres (vía Estatutos, Ley de Cooperativas…).
- Implantar sanciones por el incumplimiento de las cuotas de presencia de mujeres.
- Subvencionar a aquellas cooperativas que cuenten con la participación de mujeres en los Consejos Rectores.
- Fomentar una cultura de responsabilidad con los cargos de las cooperativas, para que las personas que asuman el cargo no lo hagan por que sí y que se fomente la entrada de nueva personas (a través de limitaciones de mandatos, a través de los estatutos). Implantar formación obligatoria específica para el cargo.
- Sensibilizar a los Consejos Rectores para que identifiquen a las mujeres como candidatas y promover sus candidaturas.

Mejorar las condiciones de las trabajadoras

- Favorecer la implantación de planes de igualdad en las cooperativas.
- Reforzar los derechos de conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras.
- Revisar en las cooperativas aspectos relativos a la prevención de riesgos laborarles (cargas de pesos) que minoran las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres, y que con frecuencia contribuyen a justificar un mayor índice de contrataciones masculinas.

Conciliación

- Puesta en marcha de servicios de conciliación por las propias cooperativas.
- Celebrar las Asambleas en horarios compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar.
- Desarrollar servicios de ayuda y sustitución a disposición de las personas integrantes del Consejo Rector.
- Promover medidas dirigidas a fomentar la corresponsabilidad en el medio rural.
- Fomentar la mejora o la creación de servicios de conciliación en las zonas rurales (ayuda a domicilio, guarderías, centros de día…).
- Reforzar los derechos de conciliación de los trabajadores de las cooperativas, no solamente de las trabajadoras.

Formación para las mujeres

Poner en marcha acciones formativas específicas para mujeres relacionadas con distintas temáticas:

- Gestión de la cooperativa.
- El trabajo desarrollado por el Consejo Rector.
- Dirigidas al empoderamiento, liderazgo y habilidades directivas.
- Relacionadas con sus derechos como socias y los beneficios de una participación más activa.
- "Planes de carrera" que faciliten el acercamiento a los Consejos Rectores comenzando por puestos de menor dedicación.
- Capacitar profesionalmente a las mujeres para el desarrollo de actividades de gestión económica de las explotaciones, supondría un ahorro económico al evitar los gastos por servicios de gestoría y supondría una revalorización en el trabajo de las mujeres.
- Desarrollar cursos de formación para iniciar a las mujeres en el desarrollo de otras actividades que las vinculen a la cooperativa (realización de conservas…), que posteriormente comercializarían a través de las cooperativas.

Formación y sensibilización en igualdad

- Desarrollo de acciones formativas para fomentar en las cooperativas la sensibilidad hacia cuestiones de igualdad de género.
- Formación en género a los hombres para que asuman la corresponsabilidad.
- Impulsar la sensibilización en género del personal de la propia Administración Pública para evitar que se llegue incluso a cuestionar la decisión de las mujeres de quedarse al frente de una explotación.
- Implantar un sistema de bonificaciones a las cooperativas para fomentar la participación de los hombres en cursos de igualdad.
- Crear una página específica sobre temas de igualdad en las revistas de las federaciones regionales participantes en el proyecto Integra.
- Formación en género a las mujeres para deleguen responsabilidades domésticas y de cuidado.
- Impartir la formación en género de forma transversal a través de otras materias con profesorado preparado para ello, ya que los módulos específicos en igualdad poseen poca aceptación.

Visibilizar buenas prácticas

- Difundir las buenas prácticas de las cooperativas en las que ya hay presencia de mujeres en los Consejos Rectores (visitas *in situ*).
- Difundir y dar a conocer a otras cooperativas las medidas que se están llevando a cabo para facilitar la integración de las mujeres en todos los órganos de la cooperativa.
- Poner en marcha premios que distingan a las cooperativas que lleven a cabo buenas prácticas de igualdad.
- Poner en marcha desde la confederación un mayor número de instrumentos de difusión en materia de igualdad (revistas…).

Planes y programas de igualdad

- Desarrollo de proyectos y programas de igualdad.
- Poner en marcha políticas para fomentar la igualdad en el sector agrario a través de planes operativos.

A partir de todas las sugerencias recogidas acerca de las posibles medidas a implantar en las cooperativas, y tal y como está previsto en el desarrollo del proyecto Integra, el siguiente paso es la elaboración de una **Guía práctica de medidas innovadoras para la incorporación de la igualdad en cooperativas**. Dicha guía pretende ser una herramienta práctica que permita a las cooperativas poner en marcha de forma autónoma actuaciones que favorezcan una mayor presencia y participación de las mujeres en las mismas y una gestión más respetuosa con el principio de igualdad, a partir de una serie de recomendaciones, consejos y apoyos que guíen a las cooperativas a través de los distintos pasos y fases para la implementación de las medidas.

La Guía será testada en un grupo piloto de cooperativas voluntarias a fin de comprobar su adecuación a los objetivos perseguidos y valorar su utilidad, para posteriormente ser editada y difundida.

5. Conclusiones

Los resultados obtenidos en el presente estudio nos indican unas claras diferencias en el perfil y en la participación de mujeres y hombres en los distintos órganos y estratos de las cooperativas, tanto entre las personas asociadas, como en las asistentes a asambleas, las participantes en los Consejos Rectores y las contratadas en las plantillas.

Los inferiores porcentajes de presencia de mujeres como **asociadas (25,45%)**, disminuyen cuando se consideran las **asistentes a las asambleas (13,9%)** y aún más cuando se analizan las **participantes en los Consejos Rectores (3,5%)**. Estos porcentajes son inferiores en las cooperativas de segundo grado. Así mismo la presencia de mujeres también es inferior en las cooperativas urbanas, y en aquellas que poseen mayores cifras de negocio.

La cotitularidad es una figura jurídica de relación con la explotación escasamente extendida, con un 11,56% sobre el total de las personas asociadas.

A pesar de que entre las **personas contratadas** por las cooperativas existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres, las **características de la contratación de las mujeres son más inestables, con mayores tasas de temporalidad, de jornadas parciales, e inferiores retribuciones** medidas en todas las categorías profesionales. Existe una **fuerte segregación horizontal** en los puestos desempeñados (las mujeres solamente poseen mayor presencia en los puestos administrativos), así como **segregación vertical** (con un descenso en la presencia de mujeres según se asciende en los niveles de responsabilidad).

Respecto a la incorporación del **respeto por la igualdad en la gestión** es de destacar la escasa inclusión de cláusulas de igualdad en los estatutos de las cooperativas, así como el **bajo grado de implantación de medidas de conciliación destinadas a las personas asociadas y miembros del Consejo Rector**, algo más elevado en las medidas destinadas a las plantillas.

La valoración de estas cifras de participación de las mujeres en los distintos órganos y estratos de las cooperativas no puede ser sino negativa, y solo cabe destacar como aspecto que permite vislumbrar posibles cambios positivos, las **inferiores edades medias de las mujeres** en todos los ámbitos de las cooperativas, que indican una entrada más reciente de las mismas y que podrían favorecer a medio plazo una mayor participación en los órganos de gestión y representación. Para ello sin embargo, es necesario poner en marcha medidas que fomenten la eliminación de las barreras que las mujeres encuentran a la hora de tener una participación más activa.

A través de los grupos de debate realizados en las distintas comunidades autónomas, se han recogido las valoraciones, opiniones y análisis de las propias mujeres asociadas,

miembros de Consejos Rectores, trabajadoras de las cooperativas y personal técnico acerca de los motivos que subyacen a la escasa participación. El análisis realizado por las y los participantes en los grupos de debate acerca de las **barreras que impiden que las mujeres accedan a los cargos de responsabilidad y participen en mayor grado en la gestión de las cooperativas**, han abarcado distintos ámbitos y han logrado desgranar los mecanismos que subyacen a dicha escasa representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad.

La primera barrera detectada a la participación de las mujeres proviene de la **pervivencia de una marcada división de roles**, más arraigada en los entornos rurales, que provoca que desde el ámbito familiar se oriente a las chicas a incrementar su formación y a abandonar el campo. Las mujeres no son consideradas como posibles herederas de las explotaciones familiares frente a sus hermanos varones, y a ellas tampoco les resulta atractivo el trabajo agrícola y ganadero, prefiriendo empleos urbanos que las alejen del ámbito familiar y del peso de las tradiciones.

La mayor parte de las mujeres que han trabajado y trabajan en las explotaciones, lo hacen como **ayuda familiar, sin reconocimiento jurídico** y sin generar derecho a prestaciones. El principal motivo aducido es la falta de recursos suficientes para el pago de más de una cotización a la Seguridad Social, lo que genera que sea frecuente que muchas mujeres **comiencen a cotizar a partir de los cincuenta años**, para obtener los quince años mínimos exigidos para el cobro de la pensión de jubilación.

En el lado contrario se sitúan las **mujeres que figuran como titulares de las explotaciones pero que no se encuentran al frente de las mismas**, y cuya titularidad "sobre el papel" se debe generalmente a la existencia de un mayor número de bonificaciones y subvenciones dirigidas a mujeres o a que sus cónyuges desempeñan otro trabajo por cuenta ajena.

Si bien la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias no había sido aprobada en el momento de realización de los grupos de debate, el Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo sobre **titularidad compartida en las explotaciones agrarias, había contado con una escasa o nula repercusión** y apenas era conocido por las participantes.

En algunos territorios la fórmula jurídica más utilizada ante situaciones de incremento del tamaño de las explotaciones o ante la herencia compartida por varios/as hermanos/as es la **constitución de sociedades**, debido a los beneficios fiscales que supone.

Independientemente de la relación jurídica con la explotación, las mujeres que trabajan en las explotaciones familiares con sus cónyuges o parientes, desempeñan

ciertas **tareas con una marcada segregación por sexo**. Así mientras los hombres asumen la toma de decisiones y representación pública del negocio, el manejo de maquinaria o la utilización de productos fitosanitarios, las mujeres realizan las tareas administrativas, fiscales y de interlocución con las administraciones, además del cuidado de animales, las tareas de recolección o las de transformación. A todas estas tareas hay que añadir las **domésticas y de cuidado** de menores y mayores dependientes. La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres, la escasez de recursos de conciliación en el ámbito rural o el alto coste de los mismos, y el peso de las tradiciones, provocan que las mujeres asuman en solitario estas tareas, dificultando así su participación laboral y social. Las mujeres quedan así relegadas al ámbito privado mientras los hombres participan en el ámbito público, en el que se incluye la participación en la vida diaria de las cooperativas, las asambleas y los Consejos Rectores.

Las escasas **mujeres titulares que están al frente de sus explotaciones**, generalmente han asumido la titularidad a través de herencia familiar o jubilación o fallecimiento de su pareja, siendo muy reducido el porcentaje de mujeres que han optado por esta actividad a través del emprendimiento (una excepción a destacar es la agricultura ecológica, que parece estar atrayendo a cierto número de mujeres como nuevo yacimiento de empleo).

Las asambleas son consideradas espacios masculinos, en los que las mujeres no son bienvenidas (en ocasiones ni siquiera convocadas por carta) y cuya presencia y participación cuenta con cierto reproche social. Se convierten así en lugares de encuentro de los socios y de relación social, que generalmente se alargan en reuniones informales y actividades de ocio que las mujeres califican como "asambleas paralelas".

Cuando las mujeres acuden a las asambleas perciben que sus intervenciones no son valoradas positivamente y que son **cuestionadas sus capacidades**, lo que dificulta su participación activa en las mismas.

Los **horarios de celebración de las asambleas** es otra barrera detectada para la participación de las mujeres en las mismas dada su asunción de las responsabilidades de cuidados.

Como consecuencia de estas barreras es frecuente que las socias realicen una **delegación de su voto** hacia sus maridos, hijos o hermanos, evitando asistir a las asambleas.

Entre las barreras detectadas para la participación de las mujeres en los **Consejos Rectores**, se encuentra en primer lugar el hecho de que **no sean identificadas como posibles candidatas** en el proceso de elaboración consensuada de la candidatura (que es la fórmula más utilizada en la mayoría de procesos electorales de las cooperativas ante las dificultades existentes para encontrar personas candidatas).

El hecho de que el proceso de identificación de posibles personas candidatas se realice de manera informal, y que los criterios de selección que se tienen en cuenta incluyan cuestiones como la disponibilidad, la participación en las asambleas o en la vida diaria de la cooperativa, provocan que las socias queden fuera del proceso.

Como **elementos que favorecen la entrada de mujeres** en los Consejos Rectores se consideró fundamental la existencia de una **actitud favorable por parte de la presidencia**, así como la **presencia de otras mujeres**, que provocaría un "efecto llamada" sobre otras socias. Este efecto llamada también se considera que también afecta a la participación de las mujeres en las asambleas.

Otras barreras que dificultan la participación de las mujeres en los Consejos Rectores son la **autoexclusión** por parte de las mujeres al considerar que no están capacitadas para desempeñar el puesto, la **falta de tiempo** dada la alta exigencia de dedicación que generalmente supone la asunción del cargo y la realización de **reuniones en horarios que dificultan la conciliación**.

Las mujeres participantes en los grupos de debate que desempeñaban o habían desempeñado cargos en Consejos Rectores trasladaron tanto **valoraciones positivas como negativas de la experiencia**, en función de los apoyos y el respaldo recibidos.

Respecto a la situación de las **plantillas contratadas** por las cooperativas, en los grupos de debate se trasladó la existencia de una fuerte **segregación por sexo** en los puestos desempeñados, sobre todo en los puestos de administración y producción e inferior en los puestos técnicos. También se trasladó la percepción de la existencia de **prejuicios acerca de las capacidades laborales** de las trabajadoras que provocan que deban demostrar mucho más su valía, y la existencia de actitudes paternalistas hacia las mismas.

Se considera que aunque la presencia de mujeres continua siendo escasa en los puestos de responsabilidad de las cooperativas, existen **menos barreras para acceder a los puestos de gerencia que a los de los Consejos Rectores**.

La pervivencia de una cultura del presencialismo y de la disponibilidad total, los amplios horarios de apretura y la escasez del personal, fueron identificadas como **barreras para la conciliación** laboral, familiar y personal por parte del personal contratado por las cooperativas.

A partir de todos los datos obtenidos en el presente estudio, podemos concluir que pese a que los principios cooperativistas incluyen el respeto por la igualdad de género, persisten importantes diferencias en la participación de mujeres y hombres en las cooperativas en todos sus estratos, siendo especialmente escasa la presencia de mujeres en los órganos de gestión y dirección de las mismas.

Los grupos de debate han servido para profundizar en las **normas no escritas y en los engranajes sutiles que crean los techos de cristal y/o los suelos pegajosos**[5] que impiden a las mujeres participar más activamente y acceder a los puestos de representación de las cooperativas (la división social de roles según sexo que circunscriben a las mujeres al ámbito privado y a la asunción de las tareas domésticas y de cuidados, las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a titularidad de las explotaciones, las causas de la falta de empoderamiento por parte de las mujeres y de reconocimiento de sus propias capacidades que las autolimitan a la hora de desempeñar una participación social o de representación más activa, los códigos no escritos que identifican a los hombres como mejores candidatos a puestos de responsabilidad, las patrones de gestión diseñados para personas sin responsabilidades familiares y plena disponibilidad…).

A pesar de que las diferentes posiciones entre mujeres y hombres en las cooperativas puedan ser explicadas por los roles y estereotipos dominantes presentes en nuestra sociedad, por la tradición cultural o por las costumbres, que naturalizan las desigualdades y normalizan las asimetrías en las posiciones sociales entre los sexos y los desequilibrios existentes en el mercado laboral, la economía social no debería reproducir los valores empresariales competitivos y jerárquicos que buscan la maximización del beneficio frente a las necesidades de las personas, ya que, como acertadamente indica Ribas (2006), *El movimiento cooperativo defiende una concepción distinta acerca del trabajo, la empresa, las transacciones económicas, las relaciones humanas y la sociedad en general. Dicha concepción ha surgido de una posición opuesta a los paradigmas neoclásicos que perciben al individuo únicamente como un hombre económico, y considera a la persona como un ser con multiplicidad de facetas interrelacionadas entre sí. Sin embargo, dicho sector no está exento de caer en la discriminación de género en base a la influencia que recibe del contexto social y cultural en el que se mueve. Las estructuras estereotipadas que se observan en el entorno familiar y en el conjunto de la sociedad son fácilmente trasladables y reproducibles (de forma sutil y casi imperceptible) en el ámbito del cooperativismo.*

La necesidad de intervenir desde el ámbito cooperativo para lograr un verdadero cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo, debe ser una cuestión prioritaria para resolver la **contradicción que supone con los valores**

[5] Si el **techo de cristal** es entendido como *una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que las impide seguir avanzando –su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar–* (Mabel Burín), el concepto emparentado del **suelo pegajoso** serían las fuerzas que mantienen las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica: El trabajo maternal, trabajo conyugal y trabajo doméstico, los cuales imponen una "adhesividad" a las mujeres a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales en el ámbito doméstico, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

democráticos y solidarios de las cooperativas la pervivencia de barreras para la participación de las mujeres en igualdad de condiciones. Tal y como señala Apelqvist (Chaves: 2005) *el desequilibrio de género en las cooperativas es una de las contradicciones más sorprendentes entre la teoría y la práctica cooperativa, debilitando la identidad cooperativa, la credibilidad y las posibilidades del cumplimiento de los principios cooperativos*. Esta cuestión es también remarcada por Ribas (2006), para quien la desigualdad por razón de sexo implica una pérdida de la identidad propia de la empresa cooperativa al reproducir comportamientos y actitudes habituales en la sociedad que se contradicen con los principios fundamentales del movimiento cooperativo.

Como indica Rico (2011), las distintas medidas puestas en marcha por los poderes públicos en los últimos años para promocionar el papel de las mujeres rurales como agentes básicos para frenar el despoblamiento y el envejecimiento rural y para eliminar las barreras que mantienen a las mujeres en una posición de desventaja en el mercado de trabajo, sitúan a la economía social y a las **cooperativas como entornos privilegiados para reactivar la economía y el desarrollo rural y para el impulso de una participación más igualitaria de las mujeres en el mercado de trabajo**: *Y, en este contexto, la economía social representa un sector capaz de impulsar el desarrollo del medio rural y de mejorar la situación laboral de las mujeres que habitan en él. Así, la economía social engloba un tipo de organizaciones que resultan eficaces para aprovechar los nuevos yacimientos de empleo y los recursos endógenos que promuevan el desarrollo regional y local, contribuyendo a diversificar la economía rural y a dotarla de una mayor capacidad de generación de trabajo y renta que frenaría el retroceso demográfico.*

Así, la puesta en marcha por parte de las cooperativas de medidas que promuevan una mayor participación de las mujeres en todos los estratos de las cooperativas, no solamente es necesario para un verdadero cumplimiento de los principios cooperativos, sino como estrategia para fomentar el desarrollo rural y el sostenimiento del sector agrícola y ganadero.

Este estudio pretende contribuir a ello, como un primer paso de detección y visibilización de las barreras existentes a partir del cual, y en el marco del proyecto Integra, se pondrán en marcha medidas de intervención para mejorar la participación de las mujeres en las cooperativas, en primer lugar en un grupo de cooperativas voluntarias de entre las asociadas a Cooperativas Agro-alimentarias, pero que posteriormente y a partir de la publicación de la **Guía práctica de medidas innovadoras para la incorporación de la igualdad en cooperativas** deseamos puedan ser puestas en marcha por todas aquellas cooperativas que lo deseen.

6. Bibliografía

APELQVIST, Katarina: *Estrategias para una autoridad compartida entre hombres y mujeres en las cooperativas.* Revista de la Cooperación Internacional, núm. 1, 1996, pp. 35-47.

ARROYO SÁNCHEZ, Paloma: *Perfil de la situación de la mujer en las cooperativas de trabajo en España.* REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos, núm. 105. MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 115-142.

AVELLO ÁLVAREZ, Goretti y CARRETERO GARCÍA, María José: Fundación Mujeres. *Aproximación al estudio sobre la situación de las mujeres en las cooperativas agrarias del Principado de Asturias.* Instituto Asturiano de la Mujer y Unión de Cooperativas Agro-alimentarias del Principado de Asturias (UCAPA), 2010.

CAMARERO, Luis (coord.): *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España.* Madrid: Instituto de la Mujer. 2006, 189 p. Colección Estudios;95.

CHAVES ÁVILA, Rafael; RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia: *Cumplimiento del primer principio: Análisis de la discriminación por género en las cooperativas españolas.* Revista de la Cooperación Internacional, núm. 1, 2005, pp. 101-118.

DELSO, Ana Isabel: *Más allá de la igualdad: Género y cooperativismo.* Cuadernos Mujer y Cooperativismo, núm. 3, 2001.

DÍAZ Méndez, Cecilia y DÍAZ MARTÍNEZ, Capitolina: *De mujer a mujer: Estrategias femeninas de huida del hogar familiar y del medio rural.* Agricultura y Sociedad, núm. 76, 1995, pp. 205-218.

ELIO CEMBORAIN, Eunate: *Responsabilidad social en las cooperativas: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* Revista Vasca De Economía Social Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria, núm. 2, 2006, pp. 35-71.

ELIO CEMBORAIN, Eunate: *Techo de cristal y escalera de cristal en las cooperativas de Mondragón. Participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las cooperativas.* First International CIRIEC-Research Conference on the Social Economy, Strengthening and Building Communities: The Social Economy in a Changing World, October 22-25, 2007 en Victoria, BC, Canadá.

ESTEBAN SALVADOR, M.ª Luisa; GARGALLO CASTEL, Ana; PÉREZ SANZ, Francisco Javier (2010): *Composición del consejo rector y género en las cooperativas turolenses*. Revesco, núm. 101, primer cuatrimestre, 2010, pp. 7-27.

Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR): *Eficacia del sistema de protección social relacionado con la igualdad de género en el sector agrario y la cotitularidad de las explotaciones agrarias y ganaderas*. 2006.

Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR): *La Cotitularidad de las Explotaciones Respecto al Sistema de Protección Social y Posibles Alternativas. Análisis desde una Perspectiva de Género.* 2007.

FREGIDOU MALAMA, María: *¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?* CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, noviembre de 2004, pp. 151-163.

Grupo de Desarrollo del Poniente Granadino y FAECA: *Prospección socio-laboral en el sector agrario cooperativista del Poniente Granadino: Perspectiva de Género*. 2006.

LANGREO NAVARRO, Alicia y BENITO GARCÍA, Isabel: *La mujer en la agricultura y en el medio rural*. Informe de la Agricultura Familiar en España, 2005. Fundación de Estudios Rurales, pp. 104-128.

MATEOS DE CABO, Ruth; ITURRIUZ DEL CAMPO, Javier y GIMENO NOGUÉS, Ricardo: *Aplicación del análisis discriminante al papel de la mujer en los consejos de administración: El caso de las sociedades cooperativas*. Comunicación presentada al XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, días 6, 7 y 8 de junio de 2007, vol. 1, 2007 (Ponencias), ISBN 978-84-7356-500-4, p. 53.

MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia María; ARCAS LARIO, Narciso y GARCÍA HERNÁNDEZ, Margarita: *La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social*. Revesco, núm. 105. MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 143-172.

MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia María y DE MIGUEL GÓMEZ, M.ª Dolores: La importancia de la mujer en el medio rural español. Área temática IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. GÉNERO. http://www.upct.es/~economia/PUBLI-INO/IMPORTANCIA%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20MEDIO%20RURAL.pdf.

MOUGÁN BOUZÓN, Higinio (Dir.): *A muller nas cooperativas agrarias: Factores para a Conciliación*. Asociación Gallega de Cooperativas Agrarias (AGACA) y Dirección Xeral de Relacións Laborais. Xunta de Galicia. 2010.

ORELLANA ZAMBRANO, Waldo E. y CELIS EKSTRAND, Amanda: *Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo asociado. Estudio exploratorio en CTAS*

valencianas. Revesco, núm. 105. MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 13-33.

RIBAS BONET, María Antonia. *Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Revista Vasca de Economía Social – Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria, núm. 2006, pp. 153-175.

RIBAS BONET, María Antonia y SAJARDO MORENO, Antonia: *La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: Teorías explicativas*. CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, 2004, pp. 77-103.

– *La diferente participación laboral de las mujeres entre las cooperativas y las sociedades laborales,* CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 52, 2005, pp. 267-278.

– *Desigualdad de género en tiempos de crisis: Análisis comparativo de la economía social*. Revesco, núm. 105. MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 34-56.

RICO GONZÁLEZ, Margarita; GÓMEZ GARCÍA, Jesús Mª.: *Economía social e igualdad de oportunidades en el ámbito rural. Un análisis aplicado a la comunidad autónoma de Castilla y León*. Revesco, núm. 105. MONOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 85-114.

SENENT VIDAL, María José: *¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad Real*. Revesco, núm. 105, MOGRÁFICO: La economía social y la igualdad de género. 2011, pp. 57-84.

SERRA YOLDI, Inmaculada: *Las políticas públicas de igualdad en el empleo y la economía social y cooperativa*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 50, 2004, pp. 105-122.

PROYECTO
integra

MUJERES DE LAS COOPERATIVAS
Y LIDERAZGO EMPRESARIAL