

1. INTRODUCCIÓN

El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas, con el acuerdo de 193 estados miembros, aprobó la denominada Agenda 2030: *“Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*, que entró en vigor en 2016. Una apuesta decidida por la reducción de las desigualdades y por el trabajo decente a nivel global, con el objetivo de asegurar un desarrollo económico que genere una mayor cohesión social en los territorios y encontrar los medios para hacer frente a las consecuencias del cambio climático, con el fin último de poner fin a la pobreza a nivel global, en todas sus formas.

La Agenda 2030 conforma la hoja de ruta trazada por Naciones Unidas, referida a las tres dimensiones del desarrollo sostenible en su vertiente económica, social y ambiental, base para construir un modelo de crecimiento inclusivo y respetuoso con el planeta. Una gran oportunidad de adaptar nuestro entorno y nuestro mundo del trabajo a los grandes desafíos sociales, económicos y medioambientales actuales. De aplicación universal, la Agenda se despliega a través de un sistema de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, retos y metas para abordar los grandes desafíos globales. Dentro de la vertiente social, la Agenda 2030 incorpora entre los principios y retos de la sostenibilidad social, el ODS 5 relativo a la igualdad de género en todos sus ámbitos. Se trata de un objetivo que debería ser visto como de ineludible cumplimiento, y no solo porque las mujeres representen más del 50% de la población mundial, sino por la cualidad del papel de la mujer en su acción, complemento indispensable para el progreso y el bienestar global del planeta.

Y en este contexto el sector privado detenta una responsabilidad de primer orden en tales objetivos y retos, y muy especialmente los modelos de empresa transparentes, igualitarios y participativos, como son las empresas de Economía Social. Y es que la vocación primigenia

de la Economía Social por las personas, situándolas en el núcleo de toda acción, supone una decidida apuesta por el empleo de calidad, el trabajo inclusivo, la igualdad de oportunidades, una mejor distribución de la riqueza, y la generación de respuestas innovadoras para una transición energética sostenible y un consumo responsable. Ello ha hecho de la Economía Social en España uno de los ejes palanca de la Estrategia Española para implementación de la Agenda 2030.

Dentro de la Economía Social las cooperativas agro-alimentarias representan uno de los buques insignia de este sector institucional en España. Las cooperativas agro-alimentarias han venido desarrollando modelos de actuación basados en sus principios y valores, y apostando por los ineludibles patrones de la responsabilidad económica, ambiental, pero también social de este siglo XXI, y donde las mujeres, al igual que los hombres, hallarían su lugar.

No obstante, a pesar de que entre los principios cooperativos se incluye la igualdad de género, la realidad de hoy de las cooperativas agro-alimentarias constata aún importantes diferencias en la participación de mujeres y hombres, y de manera significativa en los órganos de gestión y dirección, donde parece existir un más que fuerte techo de cristal, acompañado de un suelo más que pegajoso (Mabel Burín; Integra, 2011). La existencia de barreras para la participación de las mujeres en condiciones de igualdad muestra una clara contradicción con los valores democráticos y solidarios de estas empresas, a la par que una pérdida de credibilidad e identidad propia, que tiende a reproducir y perpetuar actitudes y comportamientos de la sociedad (Ribas, 2006), difícilmente encajables en el mundo actual.

Así, a tenor de los datos de Cooperativas Agro-alimentarias de España, la realidad es que las mujeres en las cooperativas agro-alimentarias representan el 28,5% de la base social, el 9,6% de la composición en los consejos rectores, el 4,5% ostentan la presidencia y un 13,5% en puestos de dirección, observándose

un ligero aumento del peso femenino en la evolución anual en todas las categorías¹.

Sin embargo, a pesar de que los datos reflejan una reducida participación de la mujer en el seno del cooperativismo agrario español, tras ellos hay un camino, seguro una epopeya, conformada por acciones entrelazadas, por hitos, a veces idas y venidas que parten de instituciones, de organizaciones, de personas, de las propias mujeres, que a modo de tapiz entrelazado van abriéndose paso hacia la hoy aún entelequia de la igualdad real de la mujer en nuestras cooperativas agro-alimentarias.

Y a ello se dedica este trabajo, cuyo desarrollo se estructura sobre la base de la siguiente pregunta:

¿Cuál ha sido el camino transitado en materia de sostenibilidad social e igualdad por las cooperativas agro-alimentarias de España?

A tal efecto se van a explorar las acciones desarrolladas, el camino transitado, que, en términos legales, desde las diferentes instituciones representativas, y desde las propias mujeres se ha generado, bien de manera directa, de manera conjunta, o bien de forma transversal con otros agentes en pro de la igualdad real de las mujeres en el seno de las cooperativas agro-alimentarias. Este documento incorpora los resultados obtenidos de un trabajo de campo, basado en la realización de un *focus group* bietápico, a testigos privilegiados conocedoras de la realidad en la mujer en el cooperativísimo agroalimentario. Sobre esta base se elabora, a modo de epílogo, un apartado prescriptivo sobre las acciones venideras a implementar en sostenibilidad social e igualdad en las cooperativas agro-alimentarias de España².

¹ Sitio web y OSCAE (2022).

² La autora desea expresar un sincero agradecimiento a Carmen Martínez Ramiro, técnica en Cooperativas Agro-alimentarias, responsable de los Departamentos de Igualdad y Formación en Cooperativas Agro-alimentarias y Coordinadora técnica de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España, (AMCAE) por su ayuda en la recopilación de datos y fuentes bibliográficas base para la elaboración del presente estudio.

2. PONER UN PUNTO DE PARTIDA

La naturaleza del sector cooperativo, su misión y sus valores, lo han situado desde sus orígenes como una de las pioneras instituciones en aprobar el sufragio femenino. Así, en 1844, año de la fundación de la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale, se permitió a las mujeres ser miembros de pleno derecho.

En 1883 el recién creado Gremio internacional de Mujeres Cooperativistas (*Women's Cooperative Guild*), en Reino Unido, participó de manera muy relevante en términos políticos en torno a temas como el salario mínimo, la igualdad salarial, las leyes de divorcio, las prestaciones por maternidad y el inicio de la campaña de las amapolas blancas.

El año 1995 fue muy decisivo en el avance de igualdad en el mundo cooperativo. Así, este año, se creó la Estrategia de la Alianza Cooperativa Universal (ACI) para la Promoción de la Igualdad de Género, coincidiendo con adopción de la Declaración de Beijing de las Naciones Unidas.

En el Congreso de Mánchester de 1995 de la ACI se genera la propuesta de inclusión del postulado de la no discriminación por razón de género en la revisión de los Principios Cooperativos, que es incluida como tal en el 2do principio cooperativo³.

Igualmente es aprobada la Resolución sobre Igualdad de Género en las Cooperativas, configurada como prioridad para la ACI, viéndose como fuerza renovada, ventaja competitiva y mejora de su imagen, complemento de las empresas democráticas y con orientación a las personas (Ribas, 2006).

La ACI establece, asimismo en Mánchester, la igual participación y oportunidades de trabajo entre géneros, las mismas condiciones

mentarias de España, (AMCAE) por su ayuda en la recopilación de datos y fuentes bibliográficas base para la elaboración del presente estudio.

³ (2do Principio Cooperativo).

laborales y de retribución por el mismo trabajo, y las mismas oportunidades de capacitación y educación, explicitando, como punto clave para la excelencia cooperativa, la influencia y responsabilidades compartidas entre géneros.

No obstante en el Congreso de Manchester no fue aceptada la propuesta de inclusión del principio de representación equilibrada de géneros en la dirección de las cooperativas. Aunque al año siguiente, 1996, la ACI aprobó y añadió como objetivo la promoción de la igualdad entre géneros en los puestos de toma de decisiones y en las actividades del movimiento cooperativo.

La ACI integra un comité temático, 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 la sociedad⁴. Este Comité se halla configurado como catalizador del cambio para hacer realidad la igualdad de género en todas las cooperativas, y sirve como foro para la discusión e intercambio de experiencias e ideas sobre temas relacionados con la igualdad de género. Desarrolla un más que significativo grupo de acciones positivas, en el ámbito de la formación de la conciencia de género para hombres y mujeres, proyectos formativos, promoción, reclutamiento, acceso a órganos de representación y decisión...

En 2015 la ACI y la Organización Internacional del trabajo llevaron a cabo una encuesta para estudiar y valorar el impacto de las cooperativas en el empoderamiento de las mujeres y en la equidad de género, en términos generales y respecto a otras formas de empleo y emprendimiento. Esta encuesta fue dirigida a profesionales, académicos, miembros de Organizaciones no gubernamentales e instituciones públicas. Tras la participación de 581 personas se pudo concluir que un 75 % de ellas opinaron que las cooperativas han mejorado la participación de las mujeres en los últimos 20 años.

⁴ Anteriormente se conocía como Comité Mundial de Mujeres.

3. LOS PASOS A NIVEL LEGISLATIVO

El Principio jurídico universal de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres fue impulsado desde el ámbito internacional en base a la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de la ONU, de 1967. A esta le siguieron, y sin ánimo de exhaustividad, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (Cedaw), de 1979; la Resolución sobre el Derecho al Desarrollo, de 1986; la Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales, de 1992; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, de 1992; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, de 1995. Posteriormente las revisiones Beijing +5 (2000), Beijing + 10 (2005), Beijing +15 (2010) y Beijing +20 (2015).

En el ámbito de la Unión Europea es de señalar el Tratado de Ámsterdam, de 1997; la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social; la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo, y, por último, el Reglamento (UE) n.º 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1698/2005 del Consejo, y en el que se recoge la posibilidad de que los estados miembros incluyan en su programas de desarrollo rural subprogramas temáticos que aborden las necesidades específicas de las mujeres en las zonas rurales.

El Parlamento Europeo, en su Resolución de 4 de abril de 2017 sobre las mujeres y su papel en las zonas rurales, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 23/08/2018, reconoce específicamente tanto la multifuncionalidad del papel de las mujeres en las zonas rurales como los desafíos a los que se enfrentan las mismas, y pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen una conciliación exitosa de la vida laboral y privada, el fomento de nuevas oportunidades de empleo y la mejora de la calidad de vida en las zonas rurales, así como que alienten a las mujeres a poner en práctica sus propios proyectos.

A nivel español el artículo 14 de la Constitución Española recoge el concepto de la igualdad formal al indicar al respecto de este principio que *“no podrá prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*, y el artículo 49 expone el mandato a los poderes públicos para hacer una política de integración. Por su parte, el artículo 9.2 señala que son los poderes públicos quienes *deben “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Por su parte, el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres también se ha desarrollado a partir de otras normas que atañen a cuestiones específicas de igualdad, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En 2007 el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación a través de la Dirección General de Desarrollo Rural,

aprueba el Plan para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural. Este plan plantea la necesidad del fomento de la plena participación de las mujeres en todas las esferas sociales, y a los centros de decisión, erigiendo a las cooperativas agrícolas como observadoras de la situación femenina en un entorno en el que trabajo y responsabilidad no es correlato de un ejercicio efectivo de derechos.

Ese mismo año la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, regula la dimensión transversal de la igualdad y la previsión de políticas activas que hagan efectivo este principio en la totalidad de las políticas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales. En su articulado promueve la implantación de la forma jurídica de la titularidad compartida, y el acceso de la mujer a los órganos directivos (explícitamente el art. 30, relativo al Desarrollo Rural), y la participación de las mujeres en los Consejos de Administración para alcanzar la presencia equilibrada entre géneros en el plazo de ocho años desde la entrada en vigor de la norma (artículo 75, interpretado por Senent, 2011).

Un paso adelante para la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres en el sector agrario viene de la mano de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Esta Ley establece en su artículo 8 que todas las medidas establecidas para alcanzar un desarrollo rural sostenible *“deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural”* al tiempo que señala que podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación por razón de género.

El desarrollo de la cotitularidad, recogido en la mencionada Ley de igualdad, se desarrolla a través del Real decreto 297/2006 de 6 de marzo, implicando un relevante avance en la lucha frente a la desprotección de la mujer

en términos económicos. Sobre esta base se aprueba la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que responde al mandato incluido en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, en relación al desarrollo legislativo de esta figura en aras a promover una acción positiva para visibilizar a las mujeres, el ejercicio y disfrute de sus derechos laborales en las explotaciones agrícolas, en igualdad a los hombres, favorecer el asumir decisiones en gerencia, y los riesgos y responsabilidades derivados de las mismas

Esta Ley posibilita por su parte la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación compartida de los dos miembros de la misma, el reparto de rendimientos al 50 % y la consideración de ambas personas titulares como beneficiarias directas de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación. Establece la protección económica del cónyuge o pareja frente al titular, a través de un mecanismo de reconocimiento de derechos económicos de las mujeres participantes efectivamente en tareas de las explotaciones agrarias, aunque invisibles en términos de vinculación jurídica. Y se reconoce una compensación económica en caso de transmisión de la explotación o extinción de pareja de hecho o matrimonio (Capítulo IV).

La Ley 27/1999 de cooperativas de 16 de julio, en su artículo 33 recoge la posibilidad de que los estatutos sociales establezcan cuotas de representación en el órgano de administración a favor de determinados colectivos. Sin embargo de manera explícita no se establece el principio de representación equilibrada entre géneros en la dirección de las empresas cooperativas. A día de hoy siguen sin existir razones objetivas para impedir que este principio se lleve a la práctica, tal y como ya indica la profesora Senent en 2011.

A nivel de las CC.AA el camino en materia de igualdad ha estado conformado por numerosas iniciativas.

En Castilla-La Mancha, el estatuto de Autonomía establece, en su artículo 4.3, que la

Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad entre géneros promoverá la plena incorporación de la mujer a la vida social, y la superación de cualquier tipo de discriminación, laboral, cultural, económica o política. En base a este mandato, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha promulga la Ley 12/2010, de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que en su artículo 24 recoge la prioridad de garantizar los derechos de las mujeres rurales, y hacer frente al grave problema de despoblamiento de esta comunidad, desde la política de desarrollo rural. En 2019 se promulga la Ley 6/2019 de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. A lo largo de su articulado establece los ámbitos a tener en cuenta en los Planes Estratégicos para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha a fin de evitar las discriminaciones directa, indirecta y múltiple que sufren las mujeres rurales. También aborda medidas específicas para garantizar la igualdad efectiva de las mujeres rurales de esta comunidad, relativas a formación y especialización, representación de las mujeres, conciliación, corresponsabilidad, protección frente a la violencia de género y división sexual del trabajo. Recoge por último regulación específica sobre las mujeres agricultoras y ganaderas: derecho de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias; los requisitos, régimen y promoción de la titularidad compartida; el fomento de la afiliación a la Seguridad Social y otras cuestiones como la salud en la realización de la actividad agraria.

La Ley 9/2018, de 30 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Extremadura prevé en su artículo 64 se la constitución de un Comité de Igualdad en las sociedades cooperativas que cuenten con un número de socias y socios comunes igual o superior a 50 o, en aquellas que no lleguen a tal número, pero así se acuerde por su asamblea general, con el objetivo de establecer acciones a favor de la igualdad en la sociedad cooperativa. Entre otras funciones prevé impulsar la participación e integración de las socias en todos los órganos sociales.

El Parlamento Vasco aprobó la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agrícolas que, tomando sus derechos como punto de partida, concreta las obligaciones de las administraciones públicas para garantizar su ejercicio efectivo. Esta ley que recoge las medidas necesarias para lograr la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres del sector agrario, así como para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos del sector, dadas las distintas condiciones y necesidades entre géneros. Específicamente recoge las medidas de fomento del acceso de las mujeres agricultoras a la titularidad donde la figura de la titularidad compartida es vista como instrumento de gran importancia en la consecución de una igualdad de derechos efectiva entre mujeres y hombres en el sector agrario. Este estatuto fomenta que las explotaciones en que ambos miembros de la unidad convivencial trabajan para la explotación se acojan a este régimen de titularidad, mediante la priorización de estas explotaciones en la concesión de ayudas y asignaciones, y también con el establecimiento de ayudas a la afiliación de mujeres agricultoras a la Seguridad Social.

Posteriormente la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi señala respecto a la aplicación de los excedentes al Fondo de Reserva Obligatorio y a la contribución para la educación y promoción cooperativa y otros fines de interés público, mantener la regulación introducida en 2008 en relación con la citada contribución, con la novedad de su aplicación para la formación y educación de las personas socias y trabajadoras con el fin de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 32 afirma que las cooperativas y sus estructuras asociativas procurarán la presencia equilibrada de las personas socias en los órganos de que dispongan, así como el establecimiento de medidas de igualdad de género, especialmente, las dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y el artículo 72 indica la formación y educación de las personas socias y trabajadoras para el fomento en las sociedades cooperativas de una política efectiva para avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

La Ley 5/2023 de marzo de Sociedades Cooperativas de las Islas Baleares en su artículo 62, relativo a la Composición del Consejo Rector, establece que ha de representar un equilibrio en la configuración por género de la base social de cada cooperativa, por lo que éstas han de tener información relativa a su composición que se deberá incluir en el libro de socios⁵. En el caso de que no sea posible que el equilibrio se refleje en esta configuración, la cooperativa deberá justificar los motivos de tal imposibilidad en el informe de gestión. Los Estatutos pueden prever, asimismo, la figura del Comité de Igualdad.

Por último señalar que el Parlamento andaluz ha aprobado recientemente el Proyecto de ley del Estatuto de las Mujeres rurales y del Mar, considerado como un paso importante más para que la igualdad sea real y efectiva en estas zonas rurales. Este Estatuto incluye la creación de la Mesa de las mujeres rurales y del mar con el objetivo de que las mujeres alcancen una mayor representación en el sector agro-pesquero andaluz y en el desarrollo rural. En este sentido, y por primera vez, la voz de las mujeres estará presente reforzando la interlocución, así como, por ejemplo, en el comité de seguimiento de la PAC. Así mismo contempla el impulso de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la corresponsabilidad, el acceso a líneas de incentivos que evite desigualdades, además de facilitar el acceso a ayudas y contratos públicos, viendo a la mujer como factor clave para el desarrollo rural y la fijación de población al territorio.

4. EL PROYECTO INTEGRA

En 2011 se desarrolla el proyecto INTEGRA, cofinanciado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Ministerio de

⁵ "El consejo rector ha de tener la dimensión necesaria para favorecer el funcionamiento eficaz, la participación de todos los consejeros y consejeras, agilidad en la toma de decisiones y la política de selección de miembros del consejo rector ha de promover la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género."

Medio Ambiente y Medio Rural y Marino en dicho año), Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Agrario (FEADER) y Cooperativas Agro-alimentarias de España⁶. Este proyecto supuso un hito muy significativo y decisivo en el conocimiento de la realidad del sector cooperativo agroalimentario bajo una triple perspectiva de género, social y empresarial.

Este proyecto tiene como objetivo elaborar un informe diagnóstico sobre la participación de la mujer en el sector agroalimentario español, con especial atención en las cooperativas agro-alimentarias bajo el título *“La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias”*. Este informe, elaborado en base a una doble metodología cuantitativa y cualitativa de *focus group* de discusión, permitió realizar un relevante diagnóstico de situación sobre la participación de la mujer en las cooperativas agroalimentarias. Este diagnóstico evidenció claras y negativas diferencias en el perfil y en la participación entre 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.

Sobre la base de este diagnóstico se realizó un análisis identificativo de las barreras a la participación de la mujer en las cooperativas agro-alimentarias y que impiden o reducen su acceso a cargos de responsabilidad.

El Proyecto Integra culminó con la estructuración de una serie de medidas o fórmulas a poner en marcha para incrementar la participación más activa de la mujeres. Tales propuestas se dirigen a áreas muy diferentes de intervención, que son agrupadas en 11 bloques.

⁶ José Joaquín Pérez de Obanos Liso, antiguo presidente de la Confederación de Cooperativas Agrarias de España y presidente de la Unión de Cooperativas Agrarias de Navarra (UCAN), debe considerarse como pionero, impulsor y dinamizador de la participación de la mujer en las cooperativas agro-alimentarias de nuestro país, de la mano de Jerónima Bonafé, actual vicepresidenta de la asociación de mujeres de AMCAE.

5. LA SENDA RECORRIDA DESDE PROPIO ÁMBITO COOPERATIVO

Dentro del ámbito cooperativista, a nivel nacional, se han venido generando movimientos, que se convierten en hitos, de la mano de las mujeres cooperativistas.

En este sentido es de destacar la pionera, y ya histórica, la creación del 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, propiciadores de la creación de departamentos de mujer en federaciones regionales y provinciales.

Las asociaciones de mujeres rurales, vinculadas a las Organizaciones Profesionales Agrarias, han ejercido un papel muy activo en las reivindicaciones de mejora de la situación jurídica y el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres dedicadas a la agricultura y la ganadería. Las reivindicaciones de una mejor participación laboral y social de las mujeres rurales, y sobre todo en el ámbito de la cotitularidad real de las explotaciones agrícolas, vinieron de la mano de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADDEMUR), la Confederación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural (CERES) y la Federación de mujeres y familias del ámbito rural (AMFAR).

En el año 2013 se crea la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España (AMCAE) en el marco del mencionado Proyecto Integra–Mujeres de las Cooperativas y Liderazgo Empresarial. Con el objetivo de construir un entorno rural sostenible, competitivo e igualitario que ofrezca las mismas oportunidades y garantías para los hombres y mujeres del entorno rural, AMCAE ha venido desarrollando una intensa labor en el fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres de ámbito rural, y el refuerzo de lazos entre todas las mujeres. De ámbito nacional, AMCAE cuenta con dos asociaciones de mujeres de nivel autonómico integradas en ella,

como son AMCAE-Andalucía y, la Asociación Gallega de mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias, “Nós, as Mulleres” (NAM).

AMCAE, en el marco de la línea de ayudas que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación concede a las entidades de mujeres rurales de ámbito nacional, realiza actividades de especial interés que contribuyen a impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural y dando visibilidad a las mismas. Las acciones que se han llevado se han incardinado en las siguientes estrategias:

1. Dar a conocer las líneas de actuación en las que se está trabajando, tanto desde el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) FEADER, como desde las distintas Consejerías de Agricultura, para que las Mujeres del ámbito rural sean conscientes de los recursos que van a tener a su alcance, promoviendo una participación más activa en los puestos de decisión y gobernanza de las empresas cooperativas agro-alimentarias, así como la existencia de ayudas complementarias que contribuyan a que los proyectos y explotaciones lideradas por mujeres sean más viables, tengan mayor solidez y garantía económica.
2. Profundizar en la necesidad de seguir apostando por la creación de redes y grupos de mujeres, en todo el territorio nacional.
3. Acercar la nueva Política Agraria Común, en la que por primera vez, y a petición del Gobierno de España, la perspectiva de género tiene presencia en los pilares de la misma.
4. Dar a conocer los trabajos llevados a cabo por el MAPA, relativos a introducir mejoras a la Ley de Titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

A través de diferentes programas ejecutados, financiados por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, AMCAE ha venido

favoreciendo que cada vez más mujeres rurales, especialmente a las mujeres de cooperativas agro-alimentarias, puedan desarrollar su labor en base a modelos de emprendimiento y liderazgo femenino, fieles a su máxima: *Más mujeres en Consejos rectores, mejores empresas cooperativas*.

En 2013 se constituye Cooperativas Agro-alimentarias de España (CAE) con el objetivo de promocionar, representar y vertebrar el cooperativismo agroalimentario español. Impulsar un modelo cooperativo empresarial, profesionalizado, con dimensión relevante, generador de valor y competitivo, que contribuya a mejorar la rentabilidad de las personas socias dedicadas a la agricultura y la ganadería, al desarrollo sostenible y la sostenibilidad social del sector agroalimentario y del medio rural, subyacen como sus objetivos.

Desde el 2014 en Cooperativas Agro-alimentarias de España se comenzó a abordar la perspectiva de género, contribuyendo así al cumplimiento de su misión, en base a acciones dirigidas a incrementar la participación de las mujeres socias en las cooperativas, así como en los órganos de decisión de las mismas, en aras de apoyar una sostenibilidad social en el ámbito cooperativo agroalimentario. Así se ha venido apostando por generar estrategias y oportunidades para las mujeres socias, poniendo a su disposición novedosos marcos de acción favorecedores del incremento de su participación en los órganos de representación y dirección de sus cooperativas.

El Proyecto Integra constituye un paso decisivo para Cooperativas Agro-alimentarias de España en pro de la igualdad de género al permitir la elaboración de un diagnóstico de campo sobre la participación de la mujer en el sector agroalimentario, con especial atención, en las cooperativas y la generación de medidas correctoras que contribuyeran a paliar los resultados obtenidos.

En 2021 Cooperativas Agro-alimentarias Constituye el Grupo de Trabajo de Igualdad, en el que están representadas las Federaciones y Uniones Territoriales, que viene arti-

culando el plan de actuación en materia de igualdad y sostenibilidad social en el que trabajan con el apoyo del MAPA, y en colaboración con el Instituto de las Mujeres y AMCAE como entes ejecutores.

Desde una perspectiva internacional se han venido desarrollando diferentes planes de promoción de la igualdad en las cooperativas a través de la iniciativa comunitaria NOW que desarrolló el proyecto Carme dirigido a facilitar el acceso de las mujeres a los cargos directivos de las cooperativas de la Comunidad Valenciana. Igualmente, merced la iniciativa EQUAL, se desarrolló el proyecto EQUAL-CAMP DE MORVEDRE dirigido a abordar el tema de la gran segregación horizontal de esta zona, derivado de su pasado industrial, y a promover planes de acción de medidas positivas de igualdad en las empresas cooperativas. Todo ello con el objetivo de poder superar las barreras que se dan a la hora de conformar equipos de trabajo con mayor diversidad en las empresas. Por último en el marco FEDER se han venido generando diversas líneas de ayudas dirigidas 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, con el objetivo de la promoción de las mujeres.

En el 2023 surge el Proyecto Europeo *Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation SystemS* (GRASS Ceiling) ⁷, techo de cristal en el sector agrícola, que se desplegará hasta el 2025. GRASS CEILING es un Proyecto participativo que pretende apoyar la innovación sostenible liderada por mujeres en los sectores agrícola y ganadero y en general en el medio rural. Para alcanzar tal fin, se utilizará la metodología de los LIVING LABS o laboratorios de experiencias, de forma que se trabajará y se aprenderá con las mujeres innovadoras y ellas serán las que transmitan su experiencia, preocupaciones y retos al resto de agentes participantes en el Proyecto.

⁷ Proyecto financiado con fondos de la Unión Europea.

Este Proyecto está liderado por socios pertenecientes a nueve países: Irlanda, Países Bajos, Noruega, Lituania, Croacia, España, Suecia, Italia y Reino Unido. Su desarrollo se fundamentará en la puesta en marcha de un enfoque participativo, ya que las protagonistas serán las propias mujeres rurales innovadoras, que trabajarán junto con investigadores, agentes y organizaciones vinculadas al medio rural, a través de un enfoque multi-actor.

Como estrategias de intervención de este proyecto se integran:

- Trabajo y aprendizaje con y para las mujeres rurales innovadoras.
- Laboratorio de experiencias multiparticipativo.
- Análisis de documentos de políticas de igualdad en el medio rural.
- Identificación de buenas prácticas innovadoras.
- Recomendaciones y propuestas de mejora.
- Difusión y comunicación de resultados, para llegar al mayor público posible.

6. LA REALIDAD DE HOY

Desde el primer diagnóstico de situación sobre la participación de la mujer en las cooperativas agro-alimentarias de España, puesto en evidencia a través del Proyecto Piloto Integra, ha habido una evolución y sobre todo un camino de realidad. Realidad que se muestra en el gráfico siguiente y que evidencia los avances, quizá tímidos en términos cuantitativos, pero antológicos en cuanto a una senda, a un camino cualitativo en el que la mujer ha ido consolidando su espacio en estas empresas.

El paso de aquel 25,45% de mujeres en la base social, al 28,30% actual ha supuesto un tímido aumento del 2,85, pero más que

relevante cambio en cuanto a su pertenencia en los consejos rectores, pasando del 3,4% al 10,1% (aumento de 6,7 puntos) y el paso del 1,74% a un 4,80 (más de 3 puntos) en la presidencia de los mismos.

La tabla 4 que sigue muestra por comunidades autónomas la evolución inter-anual de la participación de la mujer en la base social de las cooperativas agro-alimentarias, con una variación positiva de 4 puntos en la base social en cinco años. Un aumento de casi 3 puntos en los consejos rectores, con un aumento de casi un punto en la presidencia de los mismos en 3 años, y un incremento de 3,1 puntos de mujeres directivas en tan solo 2 años.

En 2023 Cooperativas Agro-alimentarias de España firma y ejecuta un convenio con el Instituto de las Mujeres para fomentar el emprendimiento y el liderazgo de las mujeres en las cooperativas agro-alimentarias, siendo fieles a la máxima por ellas acuñada: *“Mas mujeres en los consejos rectores, mejores empresas cooperativas”*

En este contexto se prevén una serie de acciones, que involucraron a más de 150 cooperativas de 10 comunidades autónomas y a más de 500 participantes:

Cooperativas Agro-alimentarias de España ejecuta en 2023 un convenio con el MAPA dirigido a la formación y asistencia técnica de los consejos rectores, con la participación de un 27,39% de mujeres y un 72,61% de hombres. Sus líneas de actuación han sido jornadas formativas para mujeres y jóvenes, de un lado y acciones en asistencia técnica para comunidades de bienes y planes de fomento de la igualdad en el sector.

Adicionalmente, y desde el Departamento Técnico de Igualdad de Cooperativas Agro-alimentarias de España y GT de Igualdad, se vienen realizando actuaciones de muy diversa índole:

Cooperativas Agro-alimentarias de España tiene presencia y participa en:

1. En el Grupo de Trabajo de Mujeres del COPA-COGECA⁸.
2. En la iniciativa de mujeres líderes en la Economía Social.
3. En el grupo de trabajo transversalidad de género, y programas de la Sociedad Pública Empresarial del Suelo (SE-PES) y del Ministerio de Trabajo.
4. A nivel internacional en el Grupo de Trabajo de Mujeres del COPA-COGECA, lo que ha supuesto que Cooperativas Agro-alimentarias de España participe activamente en las políticas europeas en materia de igualdad, poniendo en valor el cooperativismo y visibilizando a las mujeres socias de cooperativas.

Desde AMCAE y a través de la convocatoria pública anual del programa de actividades de especial interés para mujeres rurales, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se viene ejecutado este año 2024 el programa: *Mujeres cooperativas comprometidas con la innovación social en sector cooperativo agroalimentario*.

Este programa se desarrolla a través de 17 actividades que abordarán diferentes temáticas, entre las que es de destacar el encuentro de ámbito nacional de AMCAE con mujeres, socias y rectoras de cooperativas agro-alimentarias. Su objetivo director es profundizar en la igualdad de oportunidades a través de la confluencia de las mujeres del ámbito rural de todo el territorio para compartir proyectos o iniciativas con perspectiva innovadora, y enfoque nacional e internacional, estimular el emprendimiento y el liderazgo de la mujer, especialmente en el cooperativo agroalimentario, fomentando su incorporación a la actividad económica y empresarial y al relevo generacional.

⁸ Organización europea que agrupa las cooperativas y entidades agrarias para defender sus intereses delante de las autoridades europeas representando a todos los sectores agrícolas y ganaderos.

En el ámbito de este programa AMCAE participa activamente en las siguientes líneas de acción, que han involucrado a más de 400 participantes de 10 comunidades autónomas:

AMCAE, participa y tiene presencia en el Comité de Seguimiento del Plan Estratégico de la PAC; en la Mesa de Trabajo de Mujeres del MAPA y realiza actividades de diversas tipologías en colaboración con el GT de Igualdad.

En la actualidad se sigue desarrollando el proyecto Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation SystemS (GRASS Ceiling). Este proyecto impulsado por la Universidad de Irlanda y de la mano de la Universidad de Valladolid, tiene a Cooperativas Agro-alimentarias de España interviene como co-líder práctico. La presencia de esta organización en el Grupo de Trabajo de Mujeres del COPA-COGECA, le ha permitido participar activamente en las políticas europeas en materia de igualdad, poniendo en valor el cooperativismo y visibilizando a las mujeres socias de cooperativas. En este contexto Cooperativas Agro-alimentarias de España ha incorporando mujeres de cooperativas referentes en determinados sectores y territorios con la intención de extraer resultados y aplicar metodologías en materia de innovación. Así mismo se prevé la Transferencia de conocimientos y buenas prácticas con otros países europeos.

Este trabajo ha tenido como objeto hacer visible y valorizar el camino de la igualdad de la mujer en el seno de las cooperativas agro-alimentarias de España. Se ha partido de la realidad de unos datos cuantitativamente quizá poco significativos, pero que encierran hitos y perspectivas cualitativas más que notables, y en realidad la epopeya de actores, de instituciones, de AMCAE, de Cooperativas Agro-alimentarias de España, y en suma de mujeres concretas que vienen trabajando para el logro de una real y efectiva igualdad de oportunidades entre géneros en el sector del cooperativismo agroalimentario español.

Una inmensa labor de esfuerzo y profesionalización que ha ido abarcando escenarios nuevos,

sinergias, estrategias y acciones de optimización en todos los marcos que contribuyesen al surgimiento de nuevas oportunidades en el sector.

Y es que la igualdad de oportunidades viene formando parte de los planes estratégicos de las organizaciones que integra el sector. Igualdad que se va poco a poco reflejando en los distintos contextos normativos que regulan la actividad de las empresas cooperativas, como son los Reglamentos de Régimen Interno o los Estatutos.

Los propios datos del Observatorio del Cooperativismo Agroalimentario revelan, en sus directorio del 2021, un avance significativo que se concreta en un aumento sutil en el análisis de género. Este avance no debe sino que servir de base para seguir adelante, para dar continuidad a los proyectos y líneas de acción presentes y otras que con toda posibilidad vendrán en el futuro. Líneas que apuesten por acciones palanca de cara a incentivar, sensibilizar y motivar al sector cooperativo en pro de una presencia equilibrada entre géneros en los lugares de representación y puestos de dirección.

Todo ello, este trabajo constante, se ha venido traduciendo en un avance legislativo fundamental y necesario a nivel estatal y en nuestras comunidades, para que la mujer tenga un espacio en que situarse y avanzar en el seno de las cooperativas agro-alimentarias. Y esto sin duda es así porque existen hombres y mujeres que creen en la igualdad de oportunidades, y que tienen claro que ahora no cabe minuto alguno para detenerse, porque parar no significaría parar, sino retroceder.

Y es que en las cooperativas agro-alimentarias el desequilibrio de género es una de las contradicciones más sorprendentes entre la teoría y la práctica cooperativa, que debilita su identidad, su credibilidad y las posibilidades que tienen en el cumplimiento de sus principios y valores. Todo avance que promueva una mayor participación de las mujeres en todos los estratos y órganos de las cooperativas agro-alimentarias, es por un lado necesario

para un real y verdadero cumplimiento de los principios cooperativos, una estrategia para fomentar el desarrollo rural y el sostenimiento del sector agroalimentario, y una exigencia de justicia social, económica y real entre hombres y mujeres.

8. EPÍLOGO

En este apartado se van a exponer los resultados obtenidos de la realización de un *focus group*, estructurado en dos etapas, a testigos privilegiados de la historia, evolución y del hoy sobre la participación de las mujeres y la igualdad real en las cooperativas agro-alimentarias de España.

8.1. Metodología

La herramienta metodológica utilizada para la realización de este apartado ha sido el *focus group*, sobre la base de un cuestionario semi-estructurado, y desarrollado en dos etapas.

Tres testigos privilegiados, expertas en la materia, fueron seleccionadas para participar:

1. Jerónima Bonafé Ramis, presidenta del Grupo de Trabajo de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España; representante por parte de la Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Baleares y vicepresidenta de AMCAE.
2. Dolores Calvo Méndez, presidenta de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España (AMCAE); representante por parte de la Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Galicia y vicepresidenta del Grupo de Trabajo de Igualdad de Cooperativas Agro-alimentarias de España.
3. Lourdes Falcó Segarra, miembro de la Junta Directiva de AMCAE; representante por parte de la Federación de

cooperativas agro-alimentarias de Valencia, y miembro del Grupo de Trabajo de Igualdad de Cooperativas Agro-alimentarias de España.

La primera etapa del abordaje metodológico consistió en el conocimiento y valoración del presente trabajo por parte de las expertas participantes. A través de esta etapa se pudo generar el *feedback* necesario para validar los datos incluidos y sentar las bases para desarrollar el cuestionario semi-estructurado que conformará el eje central de la etapa consiguiente. Esta primera etapa se acometió en un plazo estimado de cuatro semanas.

Sobre esta base se implementó la segunda etapa metodológica, que se desarrolló el 8 de julio del presente año 2024, con una duración estimada de 1 hora y 12 minutos.

8.2. Hacia la igualdad real de la mujer en las cooperativas agro-alimentarias de España: espacios de reflexión para el avance.

La realización del ha permitido identificar una serie de espacios de reflexión en pro del avance hacia la igualdad real de las mujeres en las cooperativas agro-alimentarias de nuestro país.

Las expertas participantes indican que, ante la problemática multifactorial que subyace a esta realidad, el abordaje de avance debe ser implementado desde múltiples esferas, y de manera coordinada cuanto menos. Así, no solo los actores implicados, las instituciones del sector y las propias mujeres deben realizar acciones positivas, si no también el propio mundo cooperativo, acreedor de unos valores y principios sociales e igualitarios, y las diferentes administraciones que observan valioso el sector por su primigenia significación y extroversión social, y por supuesto la sociedad en general, como receptora del valor compartido que las cooperativas agro-alimentarias generan. Todos estos actores, vincula-

dos de una u otra manera, deben apostar por la igualdad real de las mujeres en todas sus esferas y ámbitos.

Desde el propio sector en particular y desde el mundo cooperativo en general, vienen existiendo personas conocedoras de la realidad, con ideas claras, que han sabido buscar el apoyo idóneo para generar equipos técnicos con alta implicación, resolutivos e infatigables. Este tipo de personas deben ser cuidadas y fomentadas para que ejerzan de modelo en otras venideras que pueden provenir tanto de la propia organización, como del propio sector o de sectores alternativos. Se habla aquí de la importancia de valorar y validar personas líderes conscientes e implicadas.

Resulta de suma importancia visibilizar el trabajo que se viene realizando desde los territorios, la extrapolación de las ideas, proyectos y avances gestados en las federaciones y estructuras asociativas. Ello puede y debe concebirse como palanca indudable del cambio necesario.

Las propias mujeres del sector pueden realizar una labor fundamental. Es necesario estimular un liderazgo femenino sólido, ágil y referente para el resto. La historia viene demostrando la escasa existencia de mujeres en consejos rectores o federaciones, pero el solo hecho de que alguna de ellas de el paso y desee asumir responsabilidades e implicarse netamente, ayuda a plantearse la existencia de una posibilidad en ellas mismas, el romper el miedo al error o fallo, y en suma a quebrar esa débil proporción entre la base social y los puestos directivos.

Surge aquí la idea de “mujer-tractora”, referente y líder indiscutible de acciones, que a modo de mancha de aceite con su ejemplo, vaya impregnando de responsabilidad social e igualdad todas y cada una de las esferas de las cooperativas.

Las mujeres deben decir que si a los nuevos retos, lanzarse a conquistar nuevos espacios dentro de las cooperativas, a consolidar los existentes, y a ser capaces de apoyarse desde una perspectiva de sororidad colaborativa entre ellas mismas, y con los hombres. Y es que una perspectiva de rivalidad, de competencia entre géneros solo resta en este avance. Se debe apostar por la suma colaborativa. Aquí resulta de vital importancia ser capaces de llegar a todas y todos las socias y los socios.

Por su lado los órganos de gestión y dirección acusan una enorme inercia de desigualdad, que tiende a primar un género en relación a otro, frente a lo cual se hace necesario un cambio cultural cualitativamente crucial, un cambio aperturista que rompa patrones y costumbres de gestión y de llevanza. Es en este contexto donde las nuevas generaciones deben ejercer un papel determinante. La actual cultura de la sostenibilidad, en todas sus formas, se ha venido asentando en ellas y ha puesto en valor la relevancia del sector agroalimentario, consolidándolo no solo como una opción laboral valuable, sino también como un reto ineludible de existencia para el mundo.

En este sentido es importante dejar de enviar mensajes fatalistas o criminalizar al sector, hecho que viene haciéndose por tradición desde el propio sector. El mensaje a consolidar sería un mensaje en el que los y las jóvenes observasen el mundo agrario y el mundo cooperativo como una opción profesional y vital no solo igualmente significativa con el resto de sectores, si no cualitativamente más relevante por sus principios, valores y maneras de operar. Y es que por lo general existe un amplio desconocimiento de la realidad del sector por parte de las nuevas generaciones, muy condicionado por sus propias familias, inmersas en una cultura de la competencia personal y económica como única vía de vida y ascenso social.

Subyacente a lo precedente está el crucial papel a realizar por las administraciones públicas. A este nivel se torna vital una estrategia en varias dimensiones. En primer lugar se hace necesario dar visibilidad a lo que signi-

⁹ Término expresado por Jerónima Bonafé, vicepresidenta de AMCAE.

fica el campo en la vida de todo ser humano. Dotar de importancia social al campo. Adicionalmente la significación de la cooperativa agroalimentaria, los beneficios que aporta al entorno, su carácter de proximidad, de localidad, de extroversión hacia el entorno inmediato, la valorización de la zona en la que se ubica, el valor del producto. Y en segundo lugar, ubicar al campo como una oportunidad de empleo, una salida empresarial, una oportunidad de negocio. Ello implica ineludiblemente educación en el mundo cooperativo desde los diferentes ámbitos educativos.

En este sentido una de las acciones que se hacen prioritarias es la formativa. Apostar por una oferta de formación profesional dirigida a las necesidades territoriales y específicas del sector. Generar ciclos formativos adecuados y especialidades dirigidas a las necesidades del mismo.

Junto a ello la relevancia de que las Administraciones sean conscientes de las peculiaridades de un sector altamente dependiente de factores aleatorios (como la climatología), que se ve sometido a una alta competencia de terceros países, y la idiosincrasia del trabajo en una cooperativa. En este sentido se hacen necesarios planes de fomento del cooperativismo agroalimentario que apoyen a sus empresas cooperativas, y a aquellas gobernadas por mujeres, desde una perspectiva económica, gestora y de divulgación hacia la sociedad, que ponga en valor que otra manera de hacer las cosas, diferente a la rivalidad económica *per se*, es posible.

9. BIBLIOGRAFÍA

AMCAE (2024): Memoria de actuaciones.

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.

COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS DE ESPAÑA (2022): Informe socioeconómico 2021.

COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS DE ESPAÑA (2022): La igualdad en las las Cooperativas Agro-alimentarias de España.

COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS DE ESPAÑA (2023): Informe de difusión de comunicación de actuaciones.

COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS DE ESPAÑA (2023): Memoria del Proyecto Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation Systems (GRASS Ceiling).

CREDENAT (2023): Caracterización de las mujeres en las cooperativas agrarias de Aragón. Departamento de Análisis económico. Facultad de Economía y empresa. Universidad de Zaragoza. Disponible en: https://www.aragon.es/documentos/d/guest/2023_estudio_mujeres_cooperativas

ESTEBAN SALVADOR, M.L.; PÉREZ SANZ, F. & GARGALLO CASTELL, A (2017): Áreas rurales y cooperativas: iniciativas de mujeres para el desarrollo. *Revesco* (127) 2018: 116-138.

INSTITUTO DE LAS MUJERES (2022): Guía de buenas prácticas para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Guia_de_buenas_practicas.pdf

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.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO RURAL Y MARINO (2009): Buenas prácticas en desarrollo rural e igualdad. Disponible en: https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20Desarrollo%20Rural%20e%20Igualdad_tcm30-138237.pdf

OSCAE (2022): Informe socioeconómico del cooperativismo agrario 2021. Disponible en: https://www.agro-alimentarias.coop/docs_download/oscae-2022-macromagnitudes-del-cooperativismo-agroalimentario-espanol-informe-socioeconomico-correspondiente-al-ejercicio-2021

PROYECTO INTEGRA (2011): Mujeres de las cooperativas y liderazgo empresarial. Disponible en: <https://www.agro-alimentariasclm.coop/fundacion/proyectos/proyecto-integra-mujeres-y-liderazgo-empresarial>

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.

RIBAS BONET, María Antonia 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.

RIBAS BONET, María Antonia. Mujeres y cooperativismo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista Vasca de Economía Social* – Gizarte ekonomiaren euskal aldizkaria, núm.02. 2006, pp. 153-175.

RIBAS BONET, María Antonia 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.

SAJARDO MORENO, Antonia; RIBAS BONET, María Antonia y CHAVES ÁVILA, Rafael (2005): 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.

ANEXO

TABLA 1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS

- 25,45% de mujeres asociadas
- 13,9%, de mujeres asistentes a las asambleas,
- 3,5% de mujeres participantes en los Consejos Rectores.
- Cifras inferiores en las cooperativas de segundo grado, cooperativas urbanas y de mayor volumen de negocio.
- 11,56% extensión de la cotitularidad entre las personas asociadas.
- Presencia equilibrada en contratación, aunque con mayor inestabilidad, temporalidad, jornada y retribución.
- Fuerte segregación horizontal: mayor presencia de las mujeres en puestos administrativos.
- Segregación vertical: reducido número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Marcada segregación por género en la realización de tareas (hombres: toma de decisiones y representación pública del negocio, el manejo de maquinaria o la utilización de productos fitosanitarios; mujeres: tareas administrativas, fiscales y de interlocución con las administraciones, del cuidado de animales, tareas de recolección o de transformación.
- Escasa inclusión de las cláusulas de igualdad en los estatutos de las cooperativas,
- Bajo nivel de implantación de medidas de conciliación para las personas asociadas y miembros del Consejo Rector.
- Escasa participación de la mujer en puestos de responsabilidad y consejos rectores en menor medida.

Fuente: Proyecto Integra (2011).

TABLA 2. BARRERAS A LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS

- Pervivencia de una marcada división de roles, que insta a las mujeres a formarse y abandonar el campo.
- Baja consideración de la mujer como heredera de las explotaciones familiares frente al hermano varón.
- Percepción de un sector de empleo poco atractivo para la mujer.
- Trabajo realizado por la mujer visto mayoritariamente como ayuda familiar, sin reconocimiento jurídico y sin derecho a prestaciones. La falta de recursos para más de una cotización conduce a cotizantes in extremis, a partir de los 50 años, para alcanzar el mínimo de años de cotización.
- La existencia de “mujeres pantalla” que figuran como titulares de las explotaciones pero que no están al frente de las mismas, debido a la existencia de un mayor número de bonificaciones y subvenciones por su estatus de mujer o a que sus cónyuges realizan otro trabajo por cuenta ajena¹⁰.
- El incremento del tamaño de las explotaciones, o bien ante la herencia compartida por varios/as hermanos/as conduce a la constitución de sociedades, debido a los beneficios fiscales que supone.
- Falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados domésticos, escasez de recursos de conciliación en el ámbito rural, el alto coste de los mismos, y el peso de las tradiciones conduce a las mujeres a su asunción en solitario, lastrando su participación laboral y social.
- Reducido número de mujeres al frente de las explotaciones como opción de emprendimiento, generalmente es asumida por herencia, familiar o jubilación o fallecimiento de su pareja.

Se exceptúa la agricultura ecológica, vista como nuevo yacimiento de empleo.

- Consideración de las asambleas como espacios masculinos. Ninguneo y minusvaloración de las aportaciones e intervenciones de las mujeres en las mismas. Horarios difícilmente compatibles con las responsabilidades de cuidados. Amplia delegación del voto de las socias a sus familiares masculinos.
- Reducida consideración de la mujer como posibles candidatas en el proceso de elaboración consensuada de las candidaturas para participar en los consejos rectores.
- Proceso netamente informal que prima factores de disponibilidad, participación en asambleas, y vida cooperativa.
- Autoexclusión de la mujer por su baja autoestima (capacidad) para ejercer tales cargos, falta de tiempo ante la alta exigencia en términos de dedicación, realización de reuniones en horarios de difícil conciliación.
- Pervivencia de la cultura del presencialismo y disponibilidad total, amplios horarios que dificultan la conciliación personal y familiar de la mujer contratada.

Fuente: Proyecto Integra (2011).

¹⁰ 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 para la elaboración del informe, y 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.

TABLA 3. PROYECTO INTEGRA: MEDIDAS DE AVANCE PROPUESTAS

- 1. Fomentar el arraigo de la población rural.
- 2. Incrementar el número de mujeres titulares.
- 3. Fomentar la participación de las mujeres en la vida de la cooperativa.
- 4. Promover la asistencia de las mujeres a las asambleas.
- 5. Incrementar la presencia de mujeres en los Consejos Rectores.
- 6. Mejorar las condiciones de las trabajadoras.
- 7. Mejorar y diversificar las medidas de conciliación.
- 8. Incrementar la formación para las mujeres.
- 9. Profundizar en la formación y sensibilización en materia de igualdad.
- 10. Difusión y visibilización de buenas prácticas.
- 11. Planes y programas de igualdad.

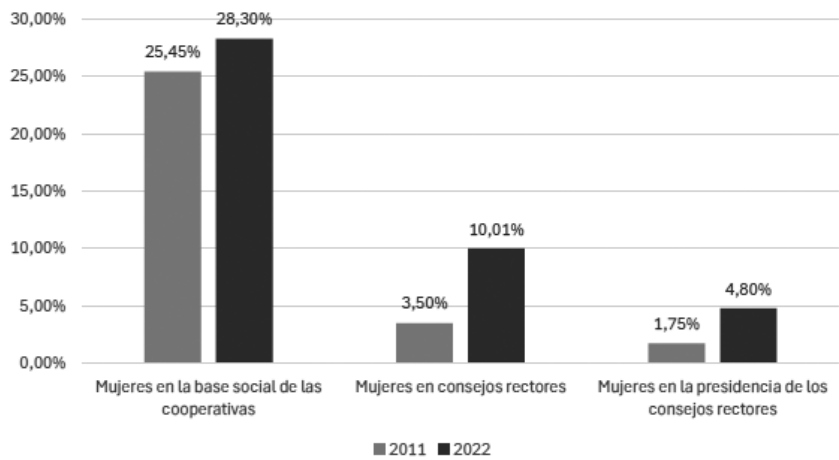
Fuente: Proyecto Integra (2011).

TABLA 4. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENARIAS DE ESPAÑA

CCAA	Peso mujeres socias sobre total				Peso mujeres en Consejo Rector				Peso Mujeres en Presidencia				Peso Mujeres en Dirección			
	2016	2020	2021	Var 16/21	2017	2020	2021	Var 17/21	2018	2020	2021	Var 18/21	2019	2020	2021	Var 19/21
ANDALUCÍA	30%	32%	32%	2%	5%	7%	7%	2%	2%	2%	3%	1%	9%	11%	11%	2%
ARAGÓN	14%	18%	18%	4%	3%	3%	3%	0%	3%	3%	2%	-1%	17%	18%	17%	0%
CANTABRIA	6%	7%	6%	0%	9%	9%	10%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%
CASTILLA y LEÓN	16%	19%	18%	2%	6%	8%	8%	3%	2%	2%	2%	0%	12%	15%	17%	5%
C. LA MANCHA	25%	28%	28%	3%	9%	10%	11%	2%	2%	5%	6%	4%	5%	4%	5%	0%
CATALUÑA	20%	24%	24%	4%	5%	5%	6%	0%	3%	4%	4%	0%	7%	11%	12%	5%
C. VALENCIANA	22%	27%	28%	7%	8%	9%	10%	2%	4%	4%	4%	0%	9%	15%	18%	8%
EXTREMADURA	22%	24%	25%	4%	7%	13%	15%	8%	5%	6%	6%	1%	13%	15%	15%	2%
GALICIA	46%	44%	44%	-2%	22%	23%	23%	1%	9%	7%	9%	0%	26%	28%	29%	3%
ISLAS BALEARES	21%	23%	23%	2%	9%	10%	12%	2%	4%	10%	9%	6%	38%	33%	41%	3%
LA RIOJA	S/D	28%	33%	S/D	S/D	5%	6%	S/D	S/D	4%	4%	S/D	29%	50%	33%	4%
MADRID	27%	26%	26%	-1%	7%	7%	8%	1%	8%	8%	4%	-4%	28%	28%	33%	5%
NAVARRA	19%	20%	22%	3%	8%	5%	5%	-3%	4%	2%	3%	-1%	17%	19%	20%	3%
PAÍS VASCO	17%	23%	25%	9%	12%	28%	31%	19%	14%	16%	15%	0%	9%	23%	21%	12%
P. DE ASTURIAS	13%	11%	28%	15%	14%	23%	21%	7%	22%	11%	13%	-10%	22%	11%	13%	-10%
R. MURCIA	31%	26%	26%	-4%	3%	7%	7%	4%	8%	3%	3%	-6%	8%	19%	19%	10%
Total general	24,5%	27,6%	28,5%	+4,0%	6,8%	9,0%	9,6%	+2,8%	3,6%	4,1%	4,5%	+0,9%	10,4%	12,8%	13,5%	+3,1%

Fuente: Memoria AMCAE (2024).

GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS: COMPARATIVA PROYECTO INTEGRA Y DATOS OSCAE 2022



Fuente: Cooperativas Agro-alimentarias y OSCAE (2023).

TABLA 5. ACCIONES DESARROLLADAS POR COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS Y EL INSTITUTO DE LAS MUJERES, 2023

1. Sensibilizar a los consejos rectores y socias de cooperativas agro-alimentarias.
2. Formar a través de diferentes itinerarios formativos.
3. Transferir conocimientos y buenas prácticas
4. Celebración de encuentros y jornadas, tanto de ámbito nacional como autonómico.
5. Celebración de encuentros internacionales con organizaciones y cooperativas de otros países
6. Elaboración de píldoras audiovisuales que facilitan el dar a conocer los trabajos que se hacen en materia de igualdad de oportunidades en la propia Organización

Fuente: Cooperativas Agro-alimentarias, Memoria 2023.

TABLA 6. ACTUACIONES DEL DEPARTAMENTO TÉCNICO DE IGUALDAD DE CAE

1. Trabajos para la elaboración del Plan de Igualdad de Cooperativas Agro-alimentarias de España.
2. Participación en el GT de Mujeres, creado por el Fondo de Cohesión Territorial para la elaboración de propuestas relativas al eje 5 “Igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y los jóvenes”
3. Interlocución y participación en los diferentes grupos de trabajo impulsados por la Red Rural Nacional del MAPA, para abordar líneas de actuación y programas vinculados al desarrollo profesional y de representación de las mujeres rurales/cooperativistas.
4. Elaboración de propuestas formativas, con perspectiva de género, tanto para el equipo técnico de nuestras organizaciones como para el colectivo de mujeres y hombres socios de cooperativas en materia de sostenibilidad social/igualdad.
5. Puesta en marcha de planes de fomento de la igualdad y códigos de buenas prácticas en el sector cooperativo agroalimentario, a través de las líneas de asistencia técnica que se contemplan en el marco de colaboración con el MAPA y que contribuyen a avanzar en sostenibilidad social cooperativa.
6. Reconocimiento y entrega de premios a aquellas cooperativas que fomentan e impulsan la igualdad de oportunidades.
7. Presencia masters y seminarios de la Universidad Complutense de Madrid y Universidad de la Laguna para acercar el sector cooperativo agroalimentario con perspectiva de género.
8. Programa de mentorización, impulsado por el MAPA y CaixabanK “Crecemos Juntas”, en el que mujeres de cooperativas serán referentes para otras mujeres del sector agroalimentario, proporcionándoles un acompañamiento profesional. En él han participado mujeres de 6 CC.AA.

Fuente: Memoria de Cooperativas Agro-alimentarias 2023.

TABLA 7. PROGRAMA MAPA & AMCAE PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2024

1. GT de Mujeres, creado por el Fondo de Cohesión Territorial dirigido a la elaboración de propuestas relativas al eje 5 “Igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y los jóvenes” que se incluye en el documento del Plan de Recuperación: *130 medidas frente al reto demográfico, impulsado por el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico*.
2. Interlocución y participación en grupos de trabajo de la Red Rural Nacional del MAPA: líneas de actuación y programas vinculados al desarrollo profesional y de representación de las mujeres rurales/cooperativistas.
3. Convenio de colaboración con el Instituto de las Mujeres
4. Elaboración de propuestas formativas en materia de sostenibilidad social e igualdad con perspectiva de género, dirigidas al equipo técnico de sus organizaciones y el colectivo de mujeres y hombres socios de cooperativas.
5. Puesta en marcha de planes de fomento de la igualdad y códigos de buenas prácticas en el sector cooperativo agroalimentario, a través de las líneas de asistencia técnica para avanzar en sostenibilidad social cooperativa.
6. Reconocimiento y entrega de premios a aquellas cooperativas que fomentan e impulsan la igualdad de oportunidades, impulsadas por AMCAE u otras públicas y privadas.
7. Presencia masters y seminarios Académicos (Universidades Madrid y La Laguna).
8. Participación en el programa “*Crecemos Juntas*”.
9. Cooperativas de mujeres de AMCAE premiadas en los premios de Cooperativas Agro-alimentarias, por su significativa labor en materia de igualdad.