



Barreras y estrategias para la participación de mujeres en cooperativas agroalimentarias

Un estudio sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres en el sector agroalimentario y cooperativo de Aragón, y las medidas propuestas para fomentar su participación equitativa en roles de liderazgo y toma de decisiones.

© Gobierno de Aragón 2025

Autora: Isabel Ortega Sánchez. Universidad de Zaragoza

Edita: Gobierno de Aragón. Departamento de Agricultura,
Ganadería y Alimentación. Secretaría General Técnica

<https://www.aragon.es/-/mujeres-rurales>

mujeresrurales@aragon.es

Contexto del estudio

Situación actual

En Aragón, la participación equitativa de las mujeres en cooperativas y sociedades agrarias, especialmente en estructuras formales y órganos de decisión, sigue siendo limitada.

Datos previos: presencia de mujeres en cooperativas y consejos rectores

13%

en la base social de las cooperativas en Aragón

3%

en los Consejos Rectores de cooperativas en Aragón

[Según datos del estudio "Caracterización de las mujeres en las cooperativas agrarias de Aragón" (2023), del Departamento de Análisis Económico de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza]

Consecuencias

- Infrutilización del talento femenino
- Reproducción de desigualdades
- Limitación del potencial innovador de las cooperativas.

Factores limitantes

Barreras culturales

Persistencia de roles de género tradicionales y entornos masculinizados que dificultan su inclusión.

Falta de cultura participativa

Ausencia de una cultura de participación y de referentes femeninos.

Estructuras de poder

Predominio de estructuras masculinas y sistemas de cooptación en la designación.

Estructura organizacional

Falta de corresponsabilidad y dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

Factores psicológicos

Nivel de autoexigencia y socialización diferencial que afectan la participación.

[Según datos del estudio "Caracterización de las mujeres en las cooperativas agrarias de Aragón" (2023), del Departamento de Análisis Económico de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza]



Objetivos del estudio

Identificación de barreras

Analizar los obstáculos que limitan la participación activa de las mujeres en el sector agrario y cooperativo.

Diseño de medidas

Proponer estrategias eficaces y contextualizadas para impulsar la integración plena de las mujeres en la gestión y toma de decisiones.

Fomento del diálogo con agentes

Promover procesos participativos donde los agentes implicados colaboren en la detección de barreras y diseño de propuestas.

Metodología

Estrategia de triangulación metodológica que aúna los métodos de la investigación documental, cualitativa y cuantitativa, mediante una variante de la técnica Delphi.



Barreras: Categorías y variables

Árbol de categorías

Barreras sociales y culturales

- Roles de género tradicionales
- Estereotipos de liderazgo
- Jerarquías familiares
- Tratamiento paternalista y protector
- Estigmatización de la ambición femenina

Barreras institucionales, estructurales y económicas

- Estructuras de poder masculinas
- Falta de incentivos y programas específicos
- Desigualdad salarial y económica
- Desigualdad en la propiedad de tierras
- Acceso desigual al crédito y financiación
- Ausencia de programas de apoyo financiero específicos

Barreras personales (psicológicas, formativas, etc.)

- Falta de confianza y autoestima
- Miedo al rechazo o la crítica
- Experiencias de discriminación y exclusión
- Síndrome del impostor
- Falta de apoyo familiar
- Falta de formación técnica y de gestión
- Desconocimiento de las ventajas del cooperativismo

Barreras de tiempo y carga de trabajo

- Dificultades de conciliación entre trabajo y familia
- Sobrecarga de trabajo doméstico
- Horarios incompatibles

Barreras relacionadas con la gobernanza

- Discriminación sutil o "micromachismos"
- Falta de transparencia en las decisiones
- Reuniones en espacios informales o masculinizados

Barreras de infraestructura y logísticas

- Falta de servicios de cuidado infantil
- Distancia y transporte

Barreras normativas y políticas

- Implementación débil de políticas de equidad
- Falta de cuotas de género obligatorias
- Falta de políticas de conciliación

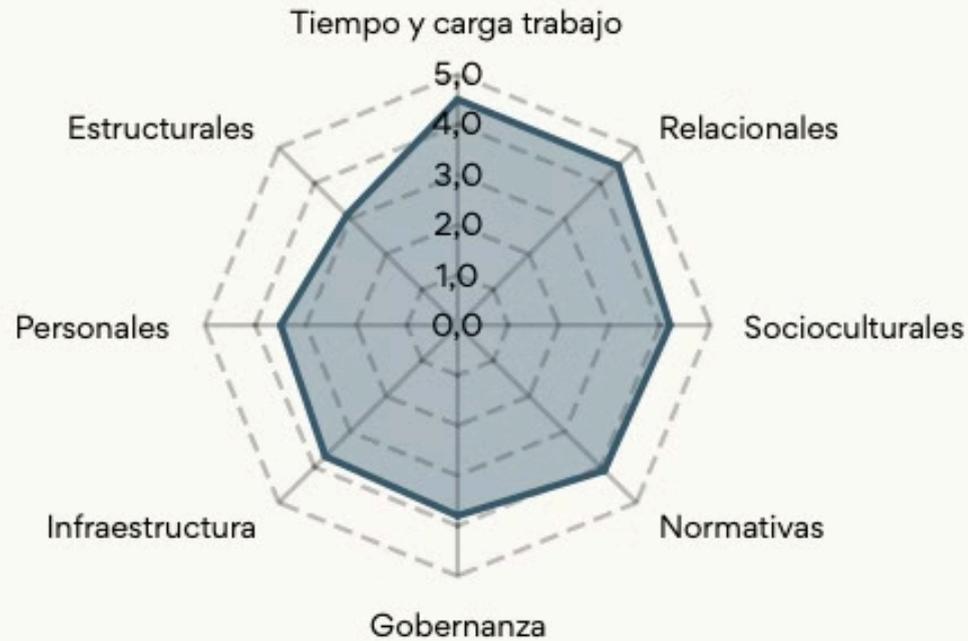
Barreras relacionales y referenciales

- Redes de poder y colaboración informales
- Falta de modelos a seguir
- Falta de mentoría femenina
- Escasa representación en asociaciones o federaciones

Variables

Escala Likert ordinal con cinco valores (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

Tipos de barreras más relevantes



1. Relacionales, por la menor interacción en dinámicas informales.

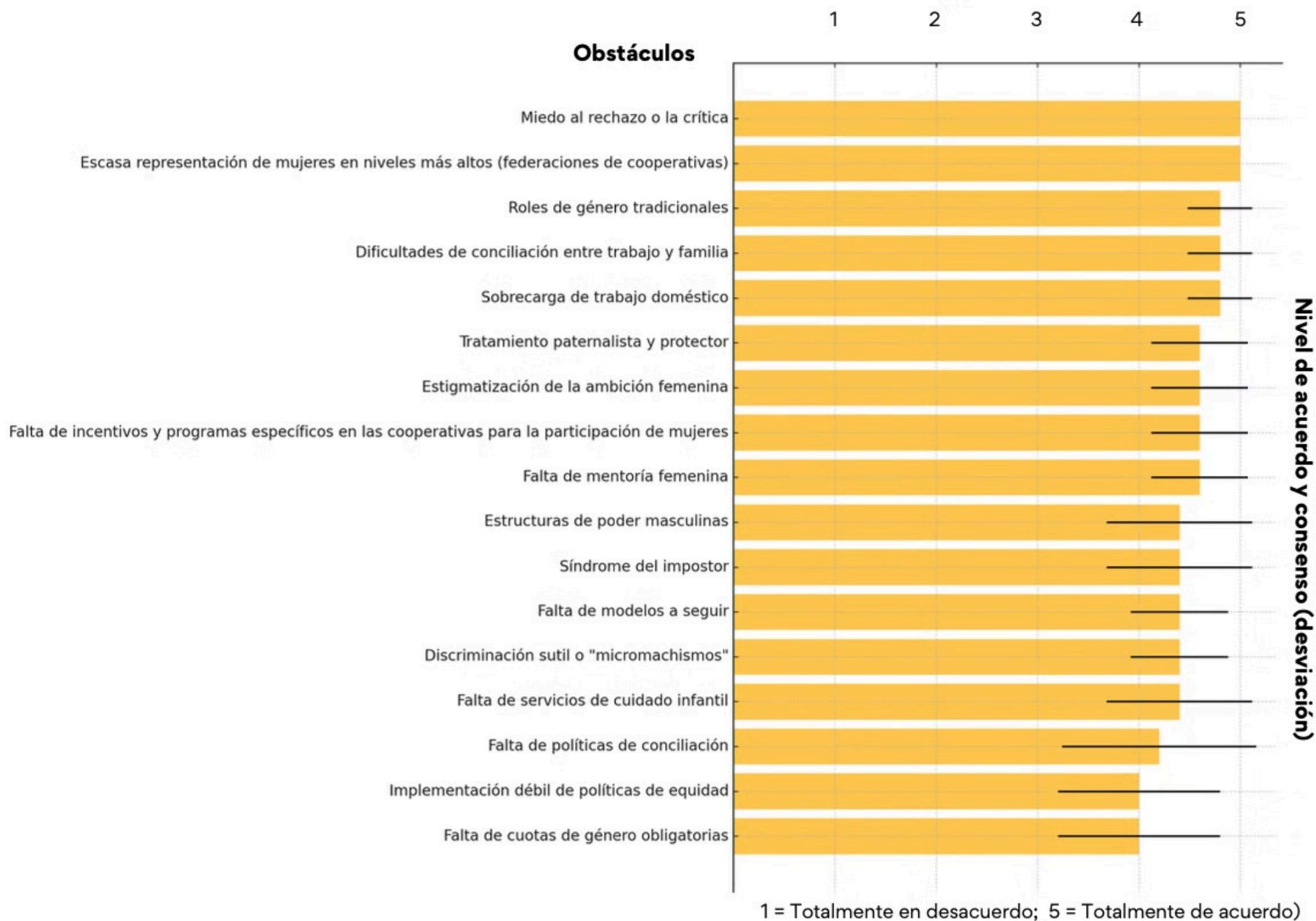
2. Socioculturales, por la persistencia de los roles de género tradicionales.

3. De conciliación, consecuencia de la sobrecarga doméstica y la falta de servicios de cuidado.

4. Normativas, derivadas de políticas débiles y ausencia de cuotas de género.

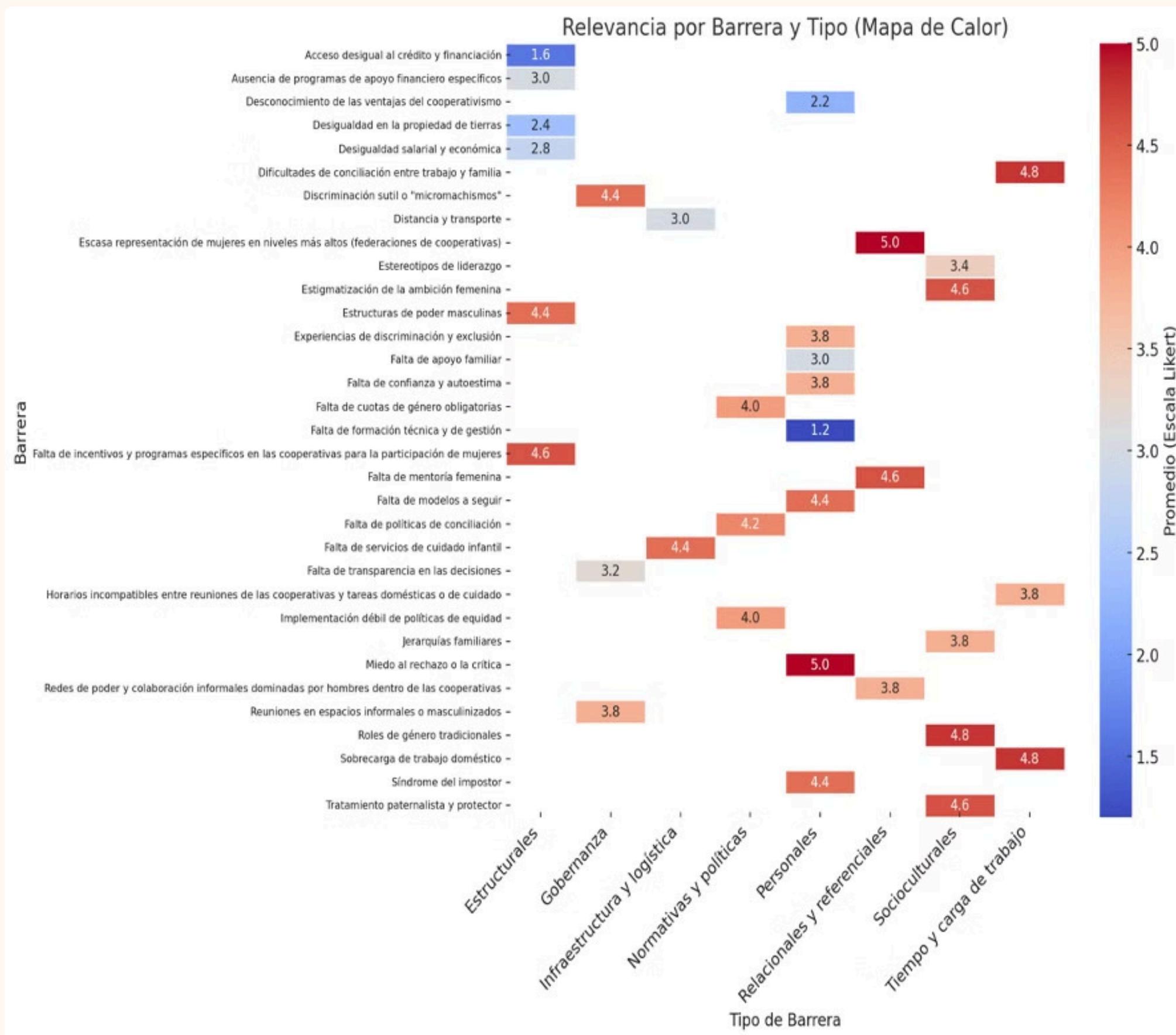
5. Estructurales, por la desigualdad en propiedad de tierras y acceso al crédito.

Barreras concretas consideradas más relevantes y con mayor consenso



Obstáculos más relevantes

Obstáculos concretos más relevantes y con mayor consenso (mapa de calor)



Testimonios del panel experto

Muchas socias autorizan al marido para asistir a las juntas, que asume la responsabilidad de tomar las decisiones y participar en las cooperativas, aunque la mujer sea la titular. Ha sido normal y frecuente que las mujeres den poderes a su marido para que vayan a las asambleas y los maridos se aferran a esta costumbre; ninguno quiere ser el único o el primero en quedarse fuera.

Reflexión recogida en grupo focal ilustra la persistencia de roles de género tradicionales y la delegación de la toma de decisiones en los hombres, incluso cuando las mujeres son las titulares legales.

Medidas para superar las barreras :

1

Educar en igualdad

Promover una educación sólida en y para la igualdad desde la infancia, integrándola de forma transversal en todos los ámbitos y niveles productivos.

2

Divulgar el espíritu cooperativista

Fomentar la cultura cooperativista mediante jornadas y estrategias de marketing que difundan los beneficios, funcionamiento y estructura de las cooperativas.

3

Identificar mujeres activas y promocionarlas

Trabajar desde la base en la identificación de mujeres participantes en actividades agrícolas y ganaderas para fomentar su incorporación en cooperativas.

4

Mentoría y coaching

Programas personalizados para mujeres con potencial de liderazgo.

5

Servicios de cuidado

Implementación de infraestructuras y servicios que faciliten la conciliación laboral y familiar.

6

Horarios compatibles y formatos híbridos en asambleas y reuniones. Requiere:

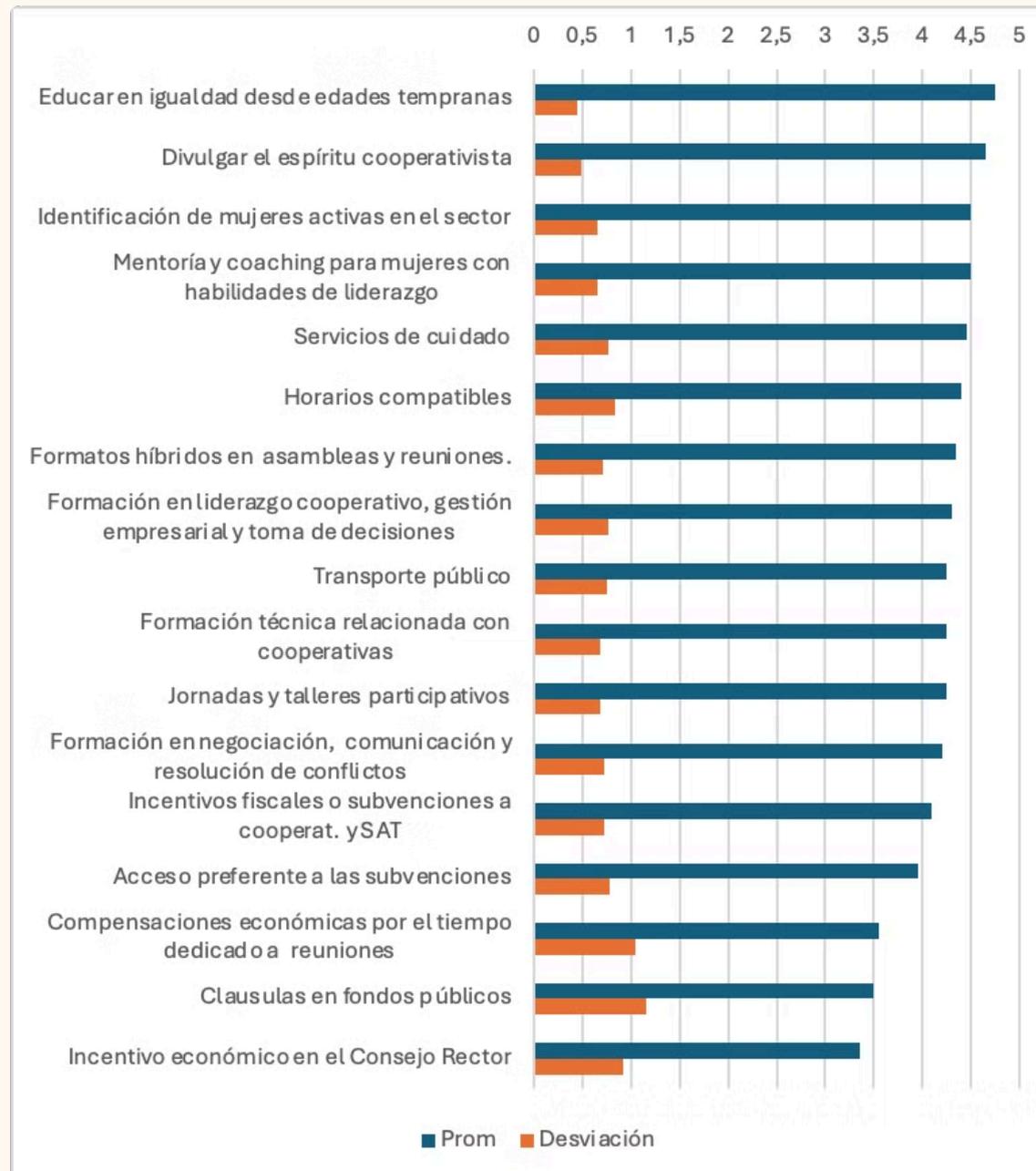
- Integrar tecnologías digitales para aumentar la accesibilidad y la flexibilidad.
- Garantizar una conectividad plena en el ámbito rural

7

Formación en liderazgo cooperativo, gestión empresarial y toma de decisiones

Capacitación en gestión empresarial y toma de decisiones.

Medidas con mayor aceptación y consenso



Medidas con aceptación media:

Incentivos fiscales

Ofrecer beneficios fiscales a cooperativas que cumplan con niveles de participación femenina en órganos de decisión.

Acceso preferente a subvenciones

Priorizar en programas de subvención a cooperativas con porcentaje mínimo de mujeres en órganos de decisión.

Compensaciones económicas

Introducir compensaciones por tiempo dedicado a reuniones y toma de decisiones en órganos de representación.





Percepción sobre las cuotas de género:

Opinión sobre el porcentaje de mujeres que deben garantizar las cuotas:

60%

Proporcional con su participación en la base cooperativa

Que las cuotas en puestos de decisión reflejen el mismo porcentaje que su participación activa en la base cooperativa.

25%

Paridad absoluta:

50-50 en órganos de decisión cooperativa.

15%

Ninguno

Prefiere fomentar la participación femenina mediante incentivos, sin establecer cuotas.

Opinión sobre el carácter obligatorio de las cuotas de género

Sobre el carácter coercitivo de las cuotas de género, consideran:

50%

Incentivos voluntarios

Las cuotas deberían basarse en incentivos voluntarios para las cooperativas.

30%

Obligatorias y coercitivas

Las cuotas deberían ser obligatorias y coercitivas para garantizar su cumplimiento.

20%

Contrario a las cuotas

No deben imponerse cuotas, sino simplemente fomentar la participación femenina.



Importancia del diálogo y consenso

Se ha señalado la utilidad de realizar jornadas y talleres participativos que impulsen el diálogo y la adopción de propuestas consensuadas para avanzar en igualdad de oportunidades.

Esta reflexión destaca la necesidad de un enfoque colaborativo y participativo para abordar las barreras y desarrollar estrategias efectivas que promuevan la igualdad en el sector cooperativo agrario.



Conclusiones: medidas a implementar

El estudio revela que las barreras externas tienen generalmente mayor peso que las internas en la limitación de la participación femenina en cooperativas agrarias. Además, los resultados indican la poca presencia de barreras personales, reconociendo que las mujeres están perfectamente capacitadas, aunque se ha considerado relevante la presencia del síndrome de la impostora. Esto subraya la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto los aspectos estructurales y culturales como el empoderamiento de las mujeres en el sector.

Las medidas propuestas buscan crear un entorno más inclusivo y equitativo, pero su implementación requiere un compromiso conjunto de las cooperativas, instituciones públicas y la sociedad en general.



Empoderamiento

Desarrollar programas de mentoría y formación para identificar y potenciar el liderazgo femenino.



Visibilidad

Promover modelos femeninos de éxito en el sector cooperativo para inspirar a otras mujeres.



Flexibilización

Adaptar horarios y formatos de reuniones para facilitar la participación femenina.



Conciliación

Implementar servicios de cuidado y medidas que permitan equilibrar vida laboral y familiar.

Próximos pasos

1 Implementación piloto

Seleccionar cooperativas para implementar algunas de las medidas propuestas y evaluar su impacto.

3 Diálogo continuo

Mantener foros de discusión y colaboración entre todos los grupos involucrados en el sector cooperativo agrario.

2 Seguimiento y evaluación

Establecer mecanismos para monitorear el progreso y efectividad de las medidas implementadas.

4 Ajuste de estrategias

Revisar y adaptar las estrategias según los resultados obtenidos y los nuevos desafíos identificados.

Agradecimientos

Este estudio ha sido posible gracias a la colaboración de:

 Las 23 personas que formaron parte del panel experto, aportando su valiosa experiencia y perspectivas.

 El Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación del Gobierno de Aragón, que solicitó el estudio, facilitando el acceso a las personas seleccionadas para integrar el panel experto y la difusión del cuestionario.

Recursos adicionales

Informe completo

Acceda al informe detallado del estudio en la página web del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación del Gobierno de Aragón.



Portal del Gobierno de... 

Mujeres rurales en Arag...

Red Mujeres rurales en Aragón

Canal informativo del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación del Gobierno de Aragón



Telegram 

Mujeres rurales en Aragón

Contacto



Sitio Web

<https://www.aragon.es/-/mujeres-rurales>



Correo Electrónico

mujeresrurales@aragon.es



Llamada a la acción

El camino hacia la igualdad en el sector cooperativo agrario requiere el compromiso y la acción de todos los actores involucrados. Te invitamos a:

1

Compartir el estudio

Difunde los resultados de esta investigación en tu red profesional y personal.

2

Implementar cambios

Si formas parte de una cooperativa, considera implementar algunas de las medidas propuestas.

3

Participar en el diálogo

Únete a los foros y eventos futuros para seguir contribuyendo a esta importante conversación.