

Jornada Cooperativas agroalimentarias: Mujeres y hombres rurales trabajando en equipo por la igualdad. 16 de octubre de 2023, Teruel.

Resumen del contenido

La jornada se centró en el análisis de las causas que frenan la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones de las cooperativas, concretamente las del sector agroalimentario.

Las intervenciones de las diferentes personas que participaron en los actos que componían la jornada arrojaron una serie de datos que pueden servir de base para continuar el trabajo el siguiente año.

La intervención de **Rosa Duarte Pac**, Directora del Departamento de Análisis Económico de la Universidad de Zaragoza, en su presentación del estudio de “caracterización de las mujeres de las cooperativas agroalimentarias de Aragón” nos reveló lo siguiente:

- Entre los factores que generan mayor arraigo de las mujeres, destacó la participación en todo tipo de asociaciones, incluidas las cooperativas, y el apoyo de las administraciones.
- Para realizar el estudio se enviaron dos tipos de encuestas, unas dirigidas a las propias cooperativas, para conocer la composición de sus consejos rectores y su percepción respecto a las medidas de igualdad, y una segunda dirigida a las propias mujeres para valorar los factores que frenan su participación en órganos de toma de decisiones.
- Han contestado a la encuesta 29 cooperativas. De ellas, solo dos tienen medidas de igualdad, si bien hay varias que manifiestan su intención de implantarlas, pero les falta asesoramiento. El porcentaje de mujeres en órganos de dirección es del 3%, mientras que las socias representan el 13%.
- Las encuestas individuales han sido respondidas por 34 mujeres, pero su perfil parece indicar que se trata sobre todo de mujeres ya movilizadas y motivadas. Esto implica que será necesario buscar otros métodos de investigación basados en grupos de trabajo de personas cualificadas para complementar la información.
- De las respuestas obtenidas de este grupo de mujeres que han respondido a la encuesta, se extraen las siguientes características:
 - El 70 % han recibido la explotación por herencia familiar, frente al 15% que la han creado nueva, siendo el porcentaje de compras muy bajo.
 - Más del 50% son propietarias, mientras que el 12% trabajan en la explotación de su cónyuge con alta en la seguridad social, la misma proporción de las que trabajan sin cotizar.
 - En más de la mitad de los casos, sus ingresos suponen más del 50% de los ingresos familiares.
 - Casi el 50 % son ellas las socias de la cooperativa, frente al 21, que es su cónyuge. En el 30% de los casos son ambos.
 - Solo el 24% acuden de forma habitual a las asambleas, el mismo porcentaje de las que no acuden nunca, de éstas, la mayoría (75%) ni acuden, ni delegan el voto.

- Respecto a la pertenencia al consejo rector de su cooperativa, solo el 15% de las que han contestado a la encuesta están en el Consejo Rector, aunque al 30% de ellas le gustaría estar y el 20% se lo está pensando. La mitad de ellas no muestran interés por estar.
- Al 70% le gustaría que se tomaran medidas que incentiven la participación de las mujeres.
- Las trabas que mayoritariamente describen no se refieren a su percepción de no estar preparadas, sino a la poca flexibilidad para conciliar con la vida familiar (por ejemplo, cuidado mayores o menores) y al poco interés o poca utilidad de las reuniones. Reuniones largas y poco operativas.

En definitiva, parece que la baja participación en la toma de decisiones está en consonancia con las conclusiones del taller participativo de la jornada del día de la mujer rural de 2022 celebrado en Fuendajalón: estereotipos, usos del tiempo y falta de referentes.

M **Jesús Lorente Ozcáriz**, presidenta de CEPYME Aragón, expuso la visión de las cooperativas desde el punto de vista empresarial. De su intervención cabe destacar los siguientes mensajes:

- Las cooperativas forman una parte imprescindible del tejido empresarial rural, especialmente por su arraigo al territorio. En el sector agroalimentario, representan el 12% de las empresas, el 24% de la facturación y el 25% del empleo. También destaca su importante función social, especialmente porque nunca practicaran la deslocalización, a diferencia de algunas grandes empresas.
- La presencia de mujeres en los órganos de dirección es todavía muy escasa, pero está mejorando. Es importante poner en contexto la situación actual, ya que partíamos de una situación peor.
- El emprendimiento femenino es el único que fija población en el medio rural.
- La falta de servicios retrae a las mujeres a asentarse en el medio rural, vivienda, atención a la infancia y personas mayores y asistencia sanitaria entre los más importantes.
- Respecto a las dificultades que se han detectado desde su perspectiva son las siguientes:
 - Existe una falta de referentes, se detectan los espacios como muy masculinizados. Sin embargo, en el momento que se empiezan a incorporar mujeres, se produce un efecto multiplicador. El ejemplo de CEPYME en los últimos años es muy representativo ya que el incremento de mujeres ha sido exponencial.
 - En referencia a la organización de los espacios y los tiempos, que en ocasiones dificultan la participación de las mujeres, es necesario participar para cambiar este tipo de dinámicas “desde dentro”.
 - Destaca también la importancia de que los hombres se incorporen al cambio.

En la **mesa redonda** de debate para analizar las diferencias entre sectores dentro del ámbito cooperativo, en la que participaron, **Carolina Luna Valiente**, codirectora de Cooperativa Ganadera de Caspe; **Antonio Aparicio Peña**, director de recursos humanos, Pastores Grupo Cooperativo; **Virginia Gálvez Gil**, presidenta de Bodegas Aragonesas y **Ana Gargallo Castel**, profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel. Se abordaron las siguientes cuestiones:

- La falta de desagregación de datos por sexos dificulta analizar los diferentes sectores en cuanto al género. Sin embargo, la percepción que expusieron las personas participantes en el debate es que las mujeres están cada vez más presentes en el ámbito laboral, es decir, como trabajadoras, pero todavía son pocas las que participan en los órganos de dirección. En Aragón este hecho es más llamativo ya que solo cuenta con un 3% frente al 8% nacional.
- Existe unanimidad al afirmar que las organizaciones mejoran su gestión y resultados cuando hay presencia de mujeres en sus órganos de dirección, es decir, cuando la composición de éstos es más diversa. Consideran que la presencia de mujeres es un factor de equilibrio social, competitividad y rentabilidad. Cuando se trata de una explotación de ambos cónyuges, muchas mujeres que trabajan en la explotación familiar no consideran su tiempo como trabajo sino como una “ayuda”. Sin embargo, la profesionalización de ambos miembros de la pareja mejora notablemente la rentabilidad.
- Por otra parte, si el mundo rural no es atractivo para las mujeres, éstas lo abandonan y con ellas, las familias. Por este motivo consideran imprescindible la implantación de incentivos. Hay que atraer el talento de las mujeres.
- En la misma línea, es necesario hacer visibles a muchas mujeres que están en un segundo plano aumentando la base social femenina de las cooperativas ya que, si no figuran como socias, es imposible que participen de los órganos de dirección.
- En el ámbito laboral, aún parece persistir la identificación del papel de las mujeres en un rol de secretaria, pero esto está cambiando, ya que cada vez más las mujeres están adquiriendo una formación especializada y vuelven al entorno rural a ejercer una profesión técnica.
- En cuanto a las razones que limitan a las mujeres, los estereotipos que les adjudican un papel de cuidados tienen bastante importancia, así como la percepción de los espacios de poder muy masculinizados y poco atractivos para las mujeres.
- Como soluciones o líneas de trabajo se apuntan las siguientes:
 - Facilitar que las mujeres participen en espacios menos hostiles, comisiones de organizaciones más pequeñas en las que adquieran conocimientos de gestión y confianza en sí mismas.
 - Formación en gestión específica para las mujeres.
 - Conseguir mujeres referentes que animen al resto.
 - Trabajar para incrementar las mujeres visibles en la base social.
 - Incentivar, mediante incentivos económicos, la presencia de mujeres se percibe como positivo siempre que vaya acompañado de otro tipo de medidas y no como una imposición.
 - Concienciar a los hombres socios de las cooperativas de los aspectos positivos de contar con mujeres en sus órganos de dirección.

Conclusiones

1. Las cooperativas son agentes imprescindibles de dinamización económica en el medio rural. También generan arraigo. La presencia de mujeres en sus órganos de decisión es un factor de equilibrio social, competitividad y rentabilidad.
2. El emprendimiento femenino es el único que fija población en el medio rural, pero la falta de servicios retrae a las mujeres a asentarse en el medio rural. Destacan vivienda, atención a la infancia y personas mayores y asistencia sanitaria entre los más importantes. Hay que hacer más atractivo el mundo rural y romper la soledad que sienten las mujeres en ese medio.
3. Para obtener una visión más amplia de la caracterización de las mujeres en las cooperativas, será necesario buscar otros métodos de investigación basados en grupos de trabajo de personas cualificadas.
4. Las razones de la baja participación en la toma de decisiones están en consonancia con las conclusiones del taller participativo de la jornada del día de la mujer rural de 2022 celebrado en Fuendajalón: estereotipos, usos del tiempo y falta de referentes.
5. Como soluciones se apunta:
 - 5.1. Establecer incentivos económicos que fuercen de alguna manera la presencia de mujeres, pero acompañados de medidas de concienciación, tanto a hombres como a mujeres. Se percibe como positivo obligara a que la presencia de mujeres sea, al menos, equivalente al tejido social de la cooperativa.
 - 5.2. Incrementar la presencia de mujeres en el tejido social de las cooperativas visibilizando a las mujeres que trabajan en las explotaciones familiares sin cotización y sin figurar como socias. La figura de la Titularidad Compartida de la Explotaciones Agrarias puede ser de utilidad en este aspecto.
 - 5.3. Cambiar las dinámicas derivadas de ser espacios muy masculinizados, que debe hacerse desde dentro, la incorporación de mujeres tiene un efecto positivo exponencial al crear referentes para las mujeres que les sirva de ejemplo.
 - 5.4. Formación de mujeres en herramientas de gestión.
 - 5.5. Es imprescindible tener a los hombres como aliados en el cambio, romper estereotipos y fomentar la corresponsabilidad.