



Situación actual de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias

María Jesús Hernández Ortiz¹, Carmen Ruiz Jiménez², Elia García Martí³ y Cristina Pedrosa Ortega⁴

Recibido: 26 de junio de 2018 / Aceptado: 3 de septiembre de 2018

Resumen. En los últimos años ha habido un creciente interés por incrementar la participación de la mujer en los ámbitos de la toma de decisiones y visibilizar su participación en las cooperativas del medio rural. Como consecuencia, fundamentalmente, de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se intenta promover el cumplimiento, desarrollo e implementación de esta Ley Orgánica en el medio rural y también dar cumplimiento a los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género. Las administraciones, los agentes sociales y las organizaciones vinculadas con el medio rural intentan aportar un marco de juego propicio para revertir la situación que sufren las mujeres en todas las sociedades y culturas, y que se ve acentuada en el medio rural por la débil situación demográfica y socioeconómica que lo caracteriza en la mayor parte del territorio español.

En el presente trabajo analizamos la información disponible sobre la composición de los consejos rectores de las sociedades cooperativas agroalimentarias incluidas en la base de datos SABI (Balance Sheets Analysis Systems) para conocer en qué medida están alcanzando o no este objetivo de paridad marcado por la Ley de Igualdad. Del mismo modo, relacionamos la mayor o menor participación de la mujer en los consejos rectores con otras características empresariales y personales (localización geográfica, sector de actividad, edad de la empresa, número de trabajadores, primer grado o de segundo grado) para comprobar la existencia de posibles diferencias significativas en función de algunas de ellas. Este estudio contribuye a la literatura proporcionando información sobre la participación de la mujer en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias, un aspecto apenas estudiado en trabajos previos.

Palabras clave: Mujer; Igualdad de género; Órganos de gobierno; Cooperativas agroalimentarias.

Claves Econlit: J16; J43; M10; P13; Q13.

¹ Universidad de Jaén, España
Dirección de correo electrónico: mjhernan@ujaen.es

² Universidad de Jaén, España
Dirección de correo electrónico: cruiz@ujaen.es

³ Universidad de Jaén, España
Dirección de correo electrónico: egarcia@ujaen.es

⁴ Universidad de Jaén, España
Dirección de correo electrónico: cpedrosa@ujaen.es

[en] Current situation of gender equality in the board of directors of the agri-food cooperatives

Abstract. In recent years there has been a growing interest in increasing the participation of women in the decision-making areas and making visible their participation in rural cooperatives. As a consequence, fundamentally, the publication of Organic Law 3/2007, of March 22, for effective equality between women and men, is intended to promote compliance, development and implementation of this Organic Law in rural areas and also to give compliance with international agreements on gender equality. The administrations, social agents and organizations linked to the rural environment try to provide a favorable framework for reversing the situation suffered by women in all societies and cultures. This is accentuated in rural areas by the weak demographic situation and socioeconomic that characterizes it in most of the Spanish territory.

In this study we analyze the information on the composition of the board of directors of the agri-food cooperatives included in the SABI database (Balance Sheets Analysis Systems) to know to what extent they are reaching or not this parity objective marked by the Law of Equality. In the same way, we relate the greater or lesser participation of women in the board of directors with other business characteristics (geographical location, activity sector, turnover, etc.) to verify the existence of possible significant differences depending on some of them. This paper contributes to the literature on and participation in the board of directors of cooperatives, an aspect hardly studied in previous studies.

Keywords: Women; Gender equality; Governance; Agri-food cooperatives.

Sumario. 1. Estado de la cuestión. 2. Metodología. 3. Resultados. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Hernández-Ortiz, M.J.; Ruiz Jiménez, C.; García Martí, E.; y Pedrosa Ortega, C. (2018) Situación actual de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Tercer Cuatrimestre*, N° 129, pp. 66-83. DOI: 10.5209/REVE.61933.

1. Estado de la cuestión

Este estudio se enmarca en el creciente interés por incrementar la participación de la mujer en el ámbito de la toma de decisiones y visibilizar su participación en las sociedades cooperativas del medio rural.

En la declaración de la Alianza Cooperativa Internacional para el Día Internacional de la Mujer (2018), la presidenta del Comité Mundial de Equidad de Género de la Alianza Cooperativa Internacional, mostraba la situación del cooperativismo rural y la igualdad de género y señalaba que el activismo en favor de los derechos de la mujer y de la equidad de género es parte de la historia del movimiento cooperativo. La Sociedad Cooperativa Equitativa de los Pioneros de Rochdale en Inglaterra, líder del cooperativismo moderno, fue pionera en su época, permitiendo desde el principio que hombres y mujeres fueran miembros de esta organización. A lo largo del mensaje, destacaba el indudable papel que muchas mujeres de cooperativas rurales juegan en la generación de mejores condiciones para ellas y sus familias en el campo, a la vez que aportan progreso al cooperativismo. Sin embargo, señalaba que no se puede olvidar la existencia de muchas mujeres “invisibles” en las áreas rurales, vinculadas a las explotaciones agrícolas y ganaderas sin poseer una relación jurídica o administrativa con las mismas, y para las que su trabajo en las explotaciones agrarias es considerado “ayuda familiar”. El mensaje finalizaba haciendo un llamamiento: “este es un momento histórico que nos llama a

redefinir los estereotipos de poder y liderazgo para las mujeres. Las consecuencias negativas de la desigualdad son sufridas por toda la humanidad y lograr una equidad efectiva es un imperativo social y económico” (ACI, marzo 2018).

En España, desde la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley de Igualdad), en la que se pretende combatir todas las manifestaciones subsistentes de desigualdad y/o de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, se han propuesto nuevos instrumentos jurídicos, estratégicos y sociales para posibilitar la todavía escasa presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. En este sentido, el texto establece que el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de la promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. Así, se estimó conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las sociedades mercantiles, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

En este sentido, la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales considera que depende en gran medida el futuro del medio rural e incide en su artículo 8 en el deber de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural.

La promulgación de la Ley de Igualdad ha promovido cambios en el sector agroalimentario. Se habla cada vez con más naturalidad de la igualdad de oportunidades, hay una creciente sensibilización de las Administraciones Públicas, aumenta el movimiento de las mujeres del mundo rural y existe una mayor concienciación de las organizaciones de productores agrarios y de las organizaciones cooperativas. Todo ello teniendo en cuenta que no sólo se trata de un derecho a conseguir por las mujeres, si no que existen algunos estudios (Fregidou, 2004; Orellana y Cellis, 2011; Esteban et al. 2012; Esteban, 2013) que argumentan una relación positiva entre la mayor participación de las mujeres en los órganos de decisión de las cooperativas y la rentabilidad y la competitividad de la empresa. Si esto es así, cabría esperar que se nombrasen a más mujeres en los órganos de gobierno en busca de mejores resultados. Sin embargo, la realidad es que el número de mujeres que ocupan este tipo de puestos ha sido reducido. Por esta razón nos planteamos analizar si esto continúa siendo así en la actualidad, e intentar cuantificar la brecha de género en los puestos de responsabilidad de las sociedades cooperativas agroalimentarias en España.

Parece evidente la creciente sensibilización de las administraciones públicas. Así se pueden resaltar algunos hitos que demuestran el interés por la Igualdad de Género, como el Plan Estratégico para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014) propuesto por la Subdirección General de Igualdad y Modernización del Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Medio Marino. Este documento contemplaba como objetivos: promover el cumplimiento, desarrollo e implementación de la Ley de Igualdad en el medio rural, impulsar y fortalecer la transversalidad del enfoque de género en la Política de Desarrollo Sostenible del medio rural, sensibilizar a la población en general y al personal técnico y político

relacionado con la materia sobre la importancia de la igualdad de género para el logro de la sostenibilidad social y el futuro del medio rural para dar cumplimiento a los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género y desarrollo rural sostenible.

En el Plan se determinan diversas actuaciones, entre ellas *“El fomento de la paridad en los órganos de decisión de las organizaciones del medio rural (Grupos de Acción Local (GAL), sindicatos, cooperativas, etc.), para garantizar la participación y representación igualitaria de hombres y mujeres, y la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo rural”* (apartado 3.2.1.). Y en el apartado 3.2.2. *“El fomento del asociacionismo de las mujeres y el impulso a la creación de redes y el intercambio de experiencias”*.

El Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (en adelante MAGRAMA) pone especial interés en favorecer la comunicación y el contacto entre los diferentes agentes implicados en la igualdad género en el medio rural, a través de redes y grupos de trabajo que refuercen el papel de las mujeres en el sector agroalimentario. Este es el caso de la Mesa de Mujeres del medio rural, un espacio de encuentro y propuestas, en el que están representados el MAGRAMA, las organizaciones de mujeres rurales de ámbito nacional más representativas y las redes de Desarrollo Rural. Esta mesa se ha planteado como un elemento esencial para la elaboración de planes y estrategias de acción para el desarrollo rural y la igualdad de género.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 297/2009 sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal del MAGRAMA ha trabajado de forma continuada en la puesta en marcha y desarrollo de la figura de la titularidad compartida de explotaciones agrarias como medida prioritaria para el reconocimiento del trabajo realizado por las mujeres en el sector agrario. Fruto de este trabajo, se elaboró la Ley 35/2011 sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, aprobada el 22 de septiembre de 2011, con el objeto de lograr que las mujeres puedan ejercer y disfrutar de todos los derechos derivados de su trabajo en las explotaciones agrícolas en términos de igualdad con los hombres, favoreciendo la asunción de decisiones gerenciales y de los riesgos y responsabilidades derivados de aquéllas.

En el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, horizonte 2020 de la Junta de Andalucía, uno de los principios que se establecen es la participación y el liderazgo de las mujeres que pasa por: “el empoderamiento, entendido en su doble vertiente: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder; así como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas”.

En Cooperativas Agroalimentarias, la organización que representa y defiende los intereses económicos y sociales del movimiento cooperativo agrario español, también se mueven por la igualdad de oportunidades en el sector agrario. Entre sus líneas de actuación se puede destacar la puesta en marcha de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la implantación de medidas y políticas: planes de igualdad y códigos de buenas prácticas, se suscriben nuevos compromisos con las administraciones y se crean estructuras organizativas que trabajen por la Igualdad de Género: departamento y grupos de trabajo.

Un aspecto a destacar es la constitución de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias a nivel nacional en abril de 2013 y la creación de la Asociación de Mujeres de las Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía (AMCAE) en abril de 2018. Ambas entidades están vinculadas a Cooperativas Agroalimentarias y tienen como objetivo principal trabajar para lograr una mayor presencia y participación de agricultoras y ganaderas en los órganos de decisión y dirección de las cooperativas. AMCAE-Andalucía nace, además, para crear redes entre las mujeres cooperativistas, diversificar la economía de las cooperativas, promover la igualdad de oportunidades, fomentar la formación y la profesionalización de las socias, y defender con una sola voz sus intereses ante la Administración Regional.

Por su parte, las Organizaciones de Mujeres Rurales están llevando a cabo una encomiable labor de movilización y concienciación social, trabajando para combatir las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en el medio rural y promoviendo la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad rural.

De la misma forma, la preocupación por la igualdad de género en los consejos de administración de las sociedades de capital, se ha visto plasmada en la aparición de numerosos artículos tanto en prensa escrita como en internet haciendo referencia a la proporción de mujeres en este tipo de consejos, la publicación de informes elaborados por empresas consultoras analizando dicha participación y, finalmente, la aparición de algunos artículos científicos relacionados con este tema como se refleja en Martínez et al. (2014).

Sin embargo, no hay mucha evidencia de la evolución de las sociedades cooperativas en materia de igualdad en sus órganos de gobierno. Uno de los pocos estudios que ha tratado este tema es el realizado por Carretero y Avelló (2011) de la Fundación Mujeres. Este estudio se enmarca dentro del Proyecto INTEGRA desarrollado por Cooperativas Agro-alimentarias de España y trata de hacer un diagnóstico y análisis acerca de las barreras para la participación de las mujeres en los órganos de gestión de las cooperativas del sector agroalimentario. Según este estudio, en torno al 12,01% de las 315 cooperativas analizadas cuenta con una mujer en su Consejo Rector y con más de una mujer el 6,33%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres sobre el total de personas que componen dichos órganos es sólo de un 3,5% en el caso de las cooperativas de primer grado y un 2,26% en las cooperativas de segundo grado. Las mujeres solamente suponen el 1,75% de las personas que ocupan cargo de presidencia y el 2,17% de la vicepresidencia. Y del total de cargos directivos de las cooperativas analizadas el 15,84% son mujeres. A la luz de estos datos, todo parece indicar que las cooperativas aún están lejos de alcanzar el criterio de representatividad o paridad que establece la Ley de Igualdad.

También, un reciente estudio sobre la presencia femenina en los órganos de gobierno de las cooperativas de Teruel (Esteban, Gargallo y Pérez, 2010:174) constata que las mujeres suponen el 17,09% de los miembros del Consejo Rector; ocupando su presidencia en un 11,34% de ellos, un 16,33% de las vicepresidencias y un 23,23% de las secretarías. El porcentaje de mujeres gerentes se sitúa en el 20%. Todo ello hace concluir a los autores del trabajo que “el conjunto de cooperativas no muestra una implantación de políticas de igualdad de oportunidades entre sus

personas socias y trabajadoras, tal como se ha podido observar en la composición real de los consejos rectores muy alejada de valores paritarios”.

Por último, algunos de los estudios realizados han tratado de buscar factores que puedan ayudar a fomentar la equidad entre hombres y mujeres en las sociedades cooperativas agroindustriales. Esteban, Pérez y Gargallo (2018) muestran como el cooperativismo ofrece oportunidades para el desarrollo personal y profesional de las mujeres rurales, analizando el cooperativismo como una herramienta de desarrollo que podría evitar la despoblación de los entornos rurales, fomentar el progreso a través del empleo femenino y favorecer la sostenibilidad de las zonas deprimidas.

Martínez, Arcas y García (2011) consideran que los principios cooperativos fomentan un alto grado de compromiso de la organización en cuanto a la equidad de género y, en especial, en lo relativo a la toma de decisiones. Fregidou-Malama (2004) demuestra como los diferentes grupos de interés, en este caso hombres y mujeres, manifiestan unas escalas de valores diferentes, por lo que asume que es especialmente importante considerar los intereses y representación de las mujeres en las cooperativas, y así fomentar condiciones creativas que permitan un desarrollo sostenido y con éxito de las organizaciones, poniendo en el punto de mira las cuestiones de las cooperativas. Sin embargo, como apuntan Martínez et al. (2011) la cultura empresarial y los estereotipos de género impiden su diferenciación efectiva.

Esta revisión de los trabajos realizados en torno a la participación de la mujer en los órganos de decisión nos permite obtener las siguientes conclusiones. En primer lugar, son escasos los estudios que muestran la situación de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas. En segundo lugar, podemos ver que los estudios realizados se han limitado a presentar el porcentaje de mujeres consejeras sobre el total de puestos en los consejos de administración y no han tenido en cuenta la proporción que las mujeres representan en cada uno de los consejos estudiados. Y por último, los estudios analizados consideran que la igualdad de género puede suponer un alto valor añadido para las sociedades cooperativas.

Por este motivo, el objetivo que nos proponemos con nuestro estudio consiste en analizar los Consejos Rectores de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas para ver en qué medida están consiguiendo cumplir la recomendación que hace la Ley de Igualdad, es decir, para ver en qué medida sus consejos cuentan con un porcentaje de mujeres (y de hombres) que no sea inferior al 40% ni superior al 60%. A partir de ahí, nuestro segundo objetivo de investigación consiste en identificar las características diferenciadoras de aquellas empresas que cuentan con consejos de administración más o menos paritarios para tratar de identificar elementos comunes y/o diferenciadores con el resto de empresas.

2. Metodología

La población objeto de estudio fue seleccionada a partir de la base de datos Balance Sheets Analysis Systems (SABI), ya que como indican Martínez et al. (2014) es una de las bases de datos sobre empresas españolas más amplia y con mayor rigor existente en la actualidad y, por otro lado, incluye información sobre las personas

que conforman los consejos rectores y el rol que desempeñan en los mismos, lo que constituye nuestro punto de partida en esta investigación.

Los principales criterios de selección de las empresas fueron los siguientes: (1) Forma jurídica: sociedades cooperativas; (2) Región/País: en primer lugar, España y seguidamente hacemos una búsqueda por comunidad autónoma; (3) Clasificación de las actividades según CNAE 2009: en este caso seleccionamos los códigos 01. “Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados”, y el 10. “Industria de la alimentación”; (4) Administradores: cargos más corrientes, consejos, comités y departamentos ejecutivos; (5) Género: varón, mujer y sin especificar. De esta selección obtuvimos una muestra de 1679 sociedades cooperativas.

Seguindo a Esteban et al. (2018), la elección de variables de análisis para las cooperativas seleccionadas están relacionadas con la característica de estas entidades como impulsoras y creadoras de puestos de trabajo en el medio rural (Bel et al., 2005; Turker, 2009), así como el mantenimiento de la actividad sobre todo en periodos de crisis económica (Bel y Ausín, 2007, Clemente et al., 2009) y la búsqueda de igualdad de oportunidades en la participación democrática en la gestión cooperativa (Palomo et al., 2013; Meliá et al., 2017) y en la distribución del empleo, junto con las condiciones laborales (Gallardo y Sánchez, 2012).

La información obtenida nos sirvió para determinar tres variables claves en nuestra investigación: el total de personas que componen los consejos rectores de las sociedades cooperativas agroalimentarias, el número de mujeres que aparecen en dichos consejos, y el porcentaje de consejos rectores de las sociedades cooperativas agroalimentarias analizadas que incluyen presencia femenina. Para ello, se fueron revisando una a una las sociedades cooperativas seleccionadas para comprobar que disponíamos de los nombres propios de las personas que conforman los consejos rectores, para poder determinar el número de hombres y mujeres que formaban parte de los mismos.

Una vez obtenidos los datos se agregaron y se depuraron, eliminando aquellas sociedades que aparecían inactivas, disueltas, en liquidación o sin datos disponibles. Del total de 1679 sociedades cooperativas agroalimentarias se han eliminado 73, obteniendo un total de 1605 empresas.

3. Resultados

En primer lugar, analizamos la composición paritaria o no de cada consejo rector. Para ello realizamos una clasificación atendiendo al grado en el que las cooperativas habían alcanzado o no la paridad en este órgano de gestión siguiendo la clasificación propuesta por Martínez et al. (2014) para determinar la tipología de los consejos de administración en función del grado de paridad.

Así, un Consejo Rector paritario es aquel que cuenta con más de un 40% o menos de un 60% de personas del mismo sexo, tal y como establece la Ley de Igualdad. El resto de los consejos podrían haber sido clasificados de forma genérica como Consejos rectores No Paritarios. Sin embargo, consideramos que dentro de este grupo podrían presentarse situaciones muy diferentes entre sí y que era mejor establecer otra categorización más detallada y específica. De esta forma, los tipos de

Consejos con los que hemos trabajado y la forma en que han sido definidos son los que se reflejan en la siguiente tabla.

Tabla. 1. Tipología de Consejo Rector en función del grado de paridad.

Tipo	% mujeres	% hombres
Consejo Rector paritario	40-60	60-40
Consejo Rector cercano a la paridad	30-39 61-70	70-61 39-30
Consejo Rector desequilibrado	71-99 1-29	29-1 99-71
Consejo Rector totalmente feminizado	100	0
Consejo Rector totalmente masculinizado	0	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Martínez et al. (2014)

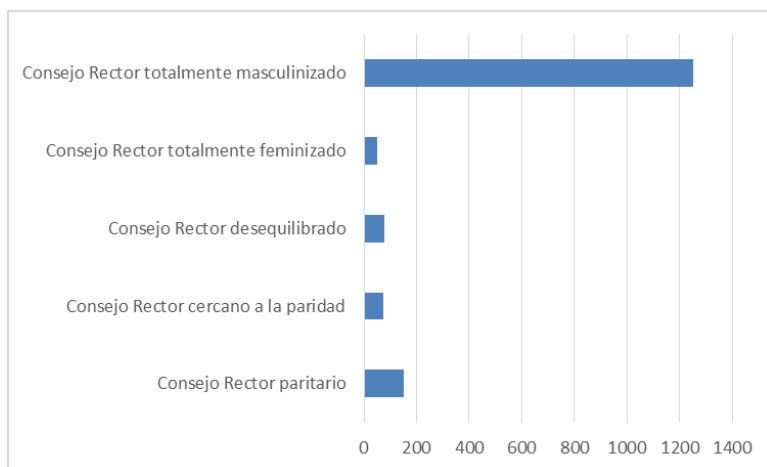
Así pues, los resultados obtenidos según la clasificación anterior se muestran en la tabla 2, así como en la figura 1.

Tabla. 2. Tipología de Consejo Rector en función del grado de paridad.

Tipo	Nº de empresas	% sobre el total
Consejo Rector paritario	153	9,5%
Consejo Rector cercano a la paridad	74	4,6%
Consejo Rector desequilibrado	76	4,7%
Consejo Rector totalmente feminizado	50	3,2%
Consejo Rector totalmente masculinizado	1252	78%
TOTAL	1605	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura. 1. Número de empresas según el tipo de Consejo Rector.



Fuente: Elaboración Propia

Tal y como refleja la tabla y en la figura anterior, un 78% de las sociedades cooperativas agroalimentarias tiene un Consejo Rector totalmente masculinizado, caracterizándose por la no presencia de ninguna mujer en este órgano de gobierno. Por tanto, la gran mayoría de las cooperativas agroalimentarias españolas están aún muy lejos de alcanzar la paridad recomendada por la Ley de Igualdad. Solamente el 9,5% de éstas cumpliría a día de hoy esta recomendación y un 4,6% tendría que hacer un leve esfuerzo para poder conseguirla, pues el porcentaje de mujeres se encuentra en un intervalo de un 30% a un 39% o de un 61% a un 70%.

Si analizamos la composición de los Consejos Rectores por Comunidades Autónomas encontramos los resultados recogidos en la tabla 3, donde podemos comprobar que en todas las Comunidades Autónomas hay una mayor proporción de Consejos Rectores totalmente masculinizados.

En concreto, en los Consejos Rectores en los que hay presencia femenina, podemos afirmar que es en las Comunidades Autónomas de Aragón, País Vasco, Castilla la Mancha, Cataluña, Canarias, Murcia y la Comunidad Valenciana donde la proporción de Consejos Rectores, con presencia de mujeres en ellos de manera paritaria o cercana a la paridad es mayor. A estas les siguen Andalucía, Asturias, Castilla León, Extremadura, Galicia, La Rioja y Madrid donde podemos observar que hay una proporción importante de Consejos Rectores con presencia femenina que se acercan a la paridad, aun así, son las comunidades donde hay una mayor proporción de consejos desequilibrados.

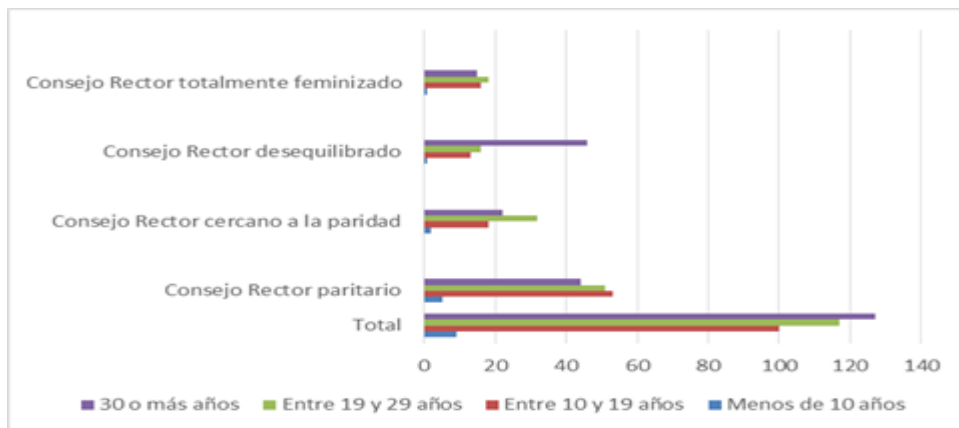
Tabla. 3. Número y porcentaje de empresas según el tipo de Consejo Rector y la Comunidad Autónoma.

	Total	Consejo rector paritario		Consejo rector cercano a la paridad		Consejo rector desequilibrado		Consejo rector totalmente masculinizado		Consejo rector totalmente feminizado	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Andalucía	231	12	5,2%	9	3,9%	13	5,6%	191	82,6%	6	2,7%
Aragón	171	27	15,8%	12	7,0%	5	2,9%	124	72,5%	3	1,8%
Asturias	36	5	13,9%	3	8,3%	4	11,1%	22	61,1%	2	5,6%
Baleares	3	0	0	0	0	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%
Canarias	51	9	17,7%	2	4%	2	4%	36	70,3%	2	4%
Castilla la Mancha	273	25	9,2%	7	2,6%	3	1,1%	230	84,2%	8	3%
Castilla León	176	12	6,8%	11	6,3%	14	7,9%	138	78,4%	6	3,4%
Cataluña	68	10	14,7%	3	4,4%	5	7,3%	46	67,6%	4	5,9%
Comunidad Valenciana	208	25	12%	10	4,8%	7	3,4%	157	75,5%	9	4,3%
Extremadura	199	12	6,1%	3	1,5%	7	3,5%	174	87,4%	3	1,5%
Galicia	68	3	4,4%	7	10,3%	4	5,9%	52	76,5%	2	2,9%
La Rioja	16	1	6,3%	0	0	2	12,5%	13	81,3%	0	0
Madrid	18	2	11,1%	0	0	1	5,6%	15	83,3%	0	0
Murcia	54	6	11,1%	6	11,1%	5	9,3%	36	66,6%	1	1,9%
Navarra	14	0	0	1	7,1%	2	14,3%	9	64,3%	2	14,3%
País Vasco	19	4	21,1%	0	0	1	5,3%	13	68,4%	1	5,3%

Fuente: Elaboración Propia

Centrándonos en los Consejos Rectores con presencia femenina, otra de las variables analizada ha sido el tipo de Consejo Rector en función del tamaño y la antigüedad de las cooperativas agroalimentarias. Para cada uno de los tramos propuestos de cada una de las variables se contabilizaron el número de mujeres en su Consejo Rector, así como el porcentaje total. Así, obtuvimos los siguientes resultados reflejados en las figuras 2 y 3.

Figura. 2. Número y porcentaje de cooperativas según el tipo de Consejo Rector y la antigüedad.

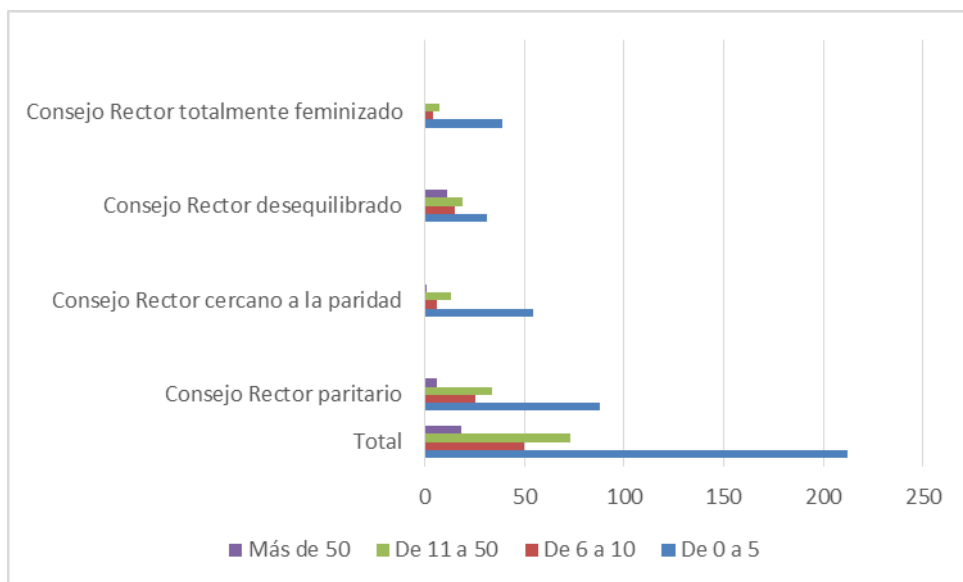


Fuente: Elaboración Propia

Como se refleja en la figura anterior, las cooperativas agroalimentarias más jóvenes (menos de 10 años; entre 10 y 19 años; y entre 19 y 29 años de constitución) son las que presentan un porcentaje mayor de Consejos Rectores paritarios. No obstante, aquellas más antiguas (30 años o más) presentan un Consejo Rector desequilibrado.

En lo que se refiere al tipo de Consejo Rector, con presencia femenina, en función de número de trabajadores, los resultados demuestran que las cooperativas agroalimentarias en las que hay presencia femenina, que cuentan con menos de 50 trabajadores, tienen el mismo número de mujeres y hombres en su Consejo rector, por lo que sí cumplen la Ley de Igualdad. Sin embargo, aquellas cooperativas con más de 50 trabajadores presentan un Consejo rector desequilibrado, tal y como muestra la figura 3.

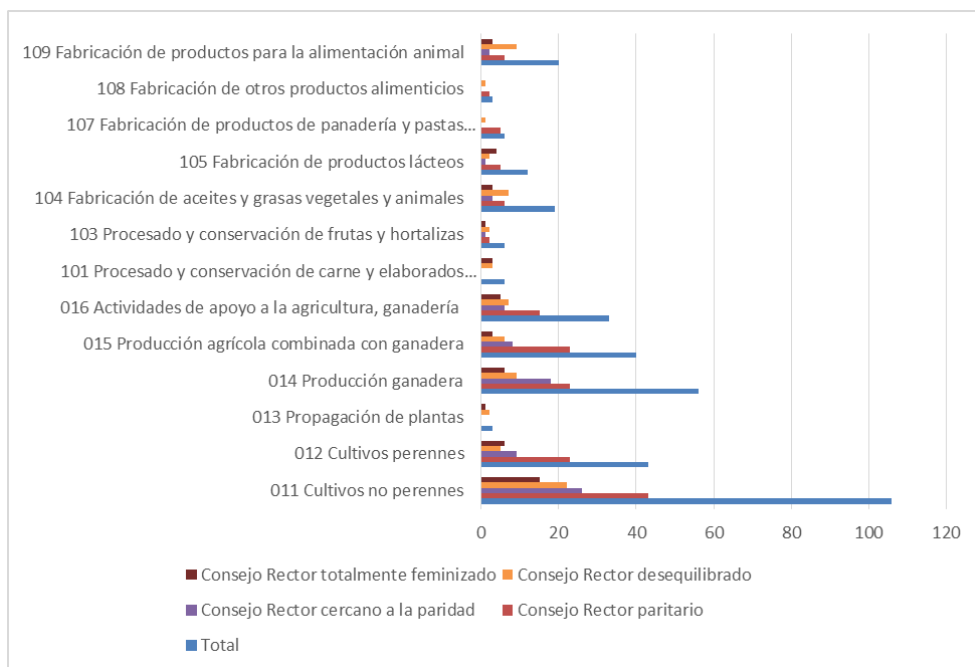
Figura. 3. Número y porcentaje de empresas según el tipo de Consejo Rector y número de trabajadores.



Fuente: Elaboración Propia

En relación al análisis de la presencia de la mujer en el Consejo Rector en función del sector de actividad a la que se dedica la cooperativa agroalimentaria obtuvimos los resultados recogidos en la figura 4. En ella se puede observar cómo la proporción que presentan los Consejos Rectores paritarios es la más elevada de todos los tipos, predominando los sectores 107. “Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias”; 108. “Fabricación de otros productos alimenticios”; y 015. “Producción agrícola combinada con ganadera”, con un porcentaje superior al 50%. Destacar también que el porcentaje de Consejo Rector totalmente feminizado es elevado en el sector 105. “Fabricación de productos lácteos” (aunque predomine el Consejo Rector Paritario). Indicar además que los sectores de actividad que presentan un Consejo Rector desequilibrado son el 013. “Propagación de plantas”; el 109. “Fabricación de productos para la elaboración animal”; y el 104. “Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales”.

Figura. 4. Número y porcentaje de empresas según el tipo de Consejo Rector y sector de actividad⁵



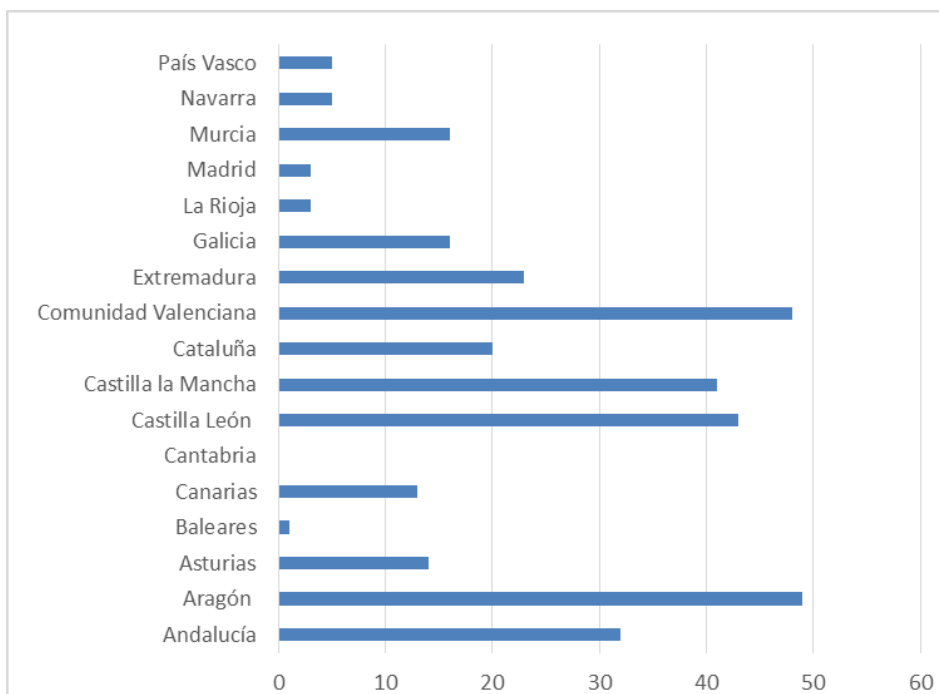
Fuente: Elaboración Propia

Para finalizar, hemos estudiado la presencia de la mujer en función del grado de la cooperativa (primero o segundo) y de la Comunidad Autónoma en la que se encuentra. Los resultados se recogen en las figuras 5 y 6. Se puede observar como hay más presencia femenina en los Consejos Rectores de las sociedades cooperativas de primer grado que en las de segundo grado. Y, aun así, en las sociedades cooperativas de segundo grado en las que hay presencia femenina en el Consejo Rector, el número de hombres en dicho consejo es muy superior al número de mujeres. El porcentaje total de mujeres en las cooperativas de primer grado es del 33,98 por ciento y en las de segundo grado de un 11,50 por ciento, por lo que podemos afirmar que existe una falta de representación femenina en los Consejos Rectores de segundo grado de las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas bastante importante.

En las sociedades cooperativas agroalimentarias españolas de primer grado la presencia femenina en los Consejos Rectores también es inferior a la masculina. Aunque en algunas zonas geográficas, como la Comunidad Valenciana, logra igualarse la presencia de ambos sexos en el Consejo Rector, pero en general sigue existiendo un menor número de mujeres que de hombres.

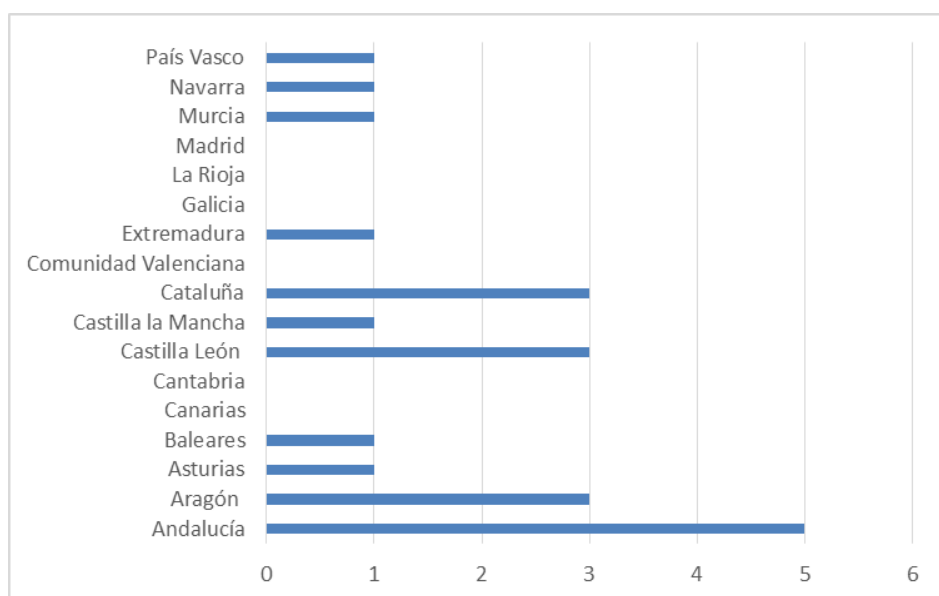
⁵ Los sectores de actividad de la CNAE recogidos pertenecen al grupo A, divisiones 0. y 10) y se pueden consultar en la página web: www.codigoscnae.es

Figura. 5. Cooperativas de primer grado en las que hay presencia femenina.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 6. Cooperativas de segundo grado en las que hay presencia femenina.



Fuente: Elaboración Propia

4. Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados del análisis descriptivo efectuado sobre la situación actual de la igualdad de género en los órganos de gobierno de las sociedades cooperativas agroalimentarias, podemos obtener las siguientes conclusiones en el presente estudio.

En primer lugar, y coincidiendo con los resultados puestos de manifiesto en los estudios previos realizados, la participación de la mujer en los consejos rectores es muy escasa, pues una amplia mayoría de los consejos rectores (78%) están compuestos en su totalidad por varones, considerando que la población femenina de las zonas rurales supone un 49,15% y ejercen funciones de vital importancia para el mantenimiento de la sociedad rural. Sin embargo, en las cooperativas que cuentan con presencia femenina, son mayoritarias aquellas que tienen un consejo rector cercano a la paridad o paritario, y solamente un 21,36 % tiene un consejo rector desequilibrado. Esto puede ser explicado por el “efecto llamada” que tienen la presencia de mujeres, por la mayor facilidad de comunicación entre ellas (Carretero y Avello, 2011) o el ser tenidas en cuenta como modelo a seguir (Role models) (Sealy and Singh, 2006) por las otras mujeres que participan en la empresa, además de provocar en cierta medida la eliminación de ciertos estereotipos de género entre los socios de la cooperativa.

En este sentido, la propuesta de leyes o recomendaciones sobre la participación de la mujer en los órganos de gobierno puede ser un detonante importante para lograr la paridad en los consejos. El despoblamiento del medio rural es una realidad y un problema que nos afecta a todos. El envejecimiento de la población, el descenso de la natalidad o la emigración de jóvenes y mujeres, principalmente son causas que contribuyen a ese despoblamiento. La respuesta de la sociedad y de los poderes públicos a esta realidad debe ser efectiva para hacer corresponsable a la mujer en el logro del desarrollo sostenible del medio rural. El incremento de mujeres en los Consejos Rectores significa dotar de competitividad no sólo a las cooperativas sino, también, a las zonas rurales en las que se ubican.

Un aspecto negativo a destacar es que en las cooperativas de segundo grado la diversidad de género es todavía más baja que en las de primer grado, y también menor paridad en los consejos con mayor número de trabajadores. Estos datos indican que a medida que aumentan la responsabilidad y la dimensión de las empresas, disminuye la participación de la mujer en los órganos de gobierno. Las sociedades cooperativas de segundo grado, como estructuras vertebradoras que transforman y comercializan un importantísimo volumen de producción, deberían estar más implicadas en la recomendación realizada por la Ley de Igualdad en cuanto a la consecución de la paridad en los consejos. Las cifras no corroboran esta preocupación por parte de las sociedades cooperativas de segundo grado.

En este sentido, como apunta Senent (2011), las sociedades cooperativas deben reflexionar sobre qué tipo de iniciativas activas deben adoptar. Pudiendo ser herramientas idóneas, tanto las normas de carácter interno (estatutos sociales, reglamentos de régimen interno...) como los propios acuerdos de los órganos sociales plasmados o no en planes (de gestión, estratégicos, de igualdad...), memorias de sostenibilidad, guías... etc.

Igualmente, en las comunidades autónomas que acumulan el 75% de la facturación total: Andalucía, Comunidad Valenciana, Castilla la Mancha, Castilla León, Cataluña y Galicia (Informe 2016, Cooperativas agro-alimentarias), únicamente la comunidad Valenciana y Cataluña tienen un porcentaje superior a la media en cuanto a los consejos paritarios (Berenguer et al., 1999). Los subsectores de frutas y hortalizas y el aceite de oliva son los que tienen un mayor volumen de facturación, pero no son los que tienen una mayor paridad en los consejos rectores, por lo que se constata que no son las sociedades cooperativas de mayor volumen de negocio las que se implican más en la diversidad de género en los consejos.

Sin embargo, los resultados muestran que las cooperativas más jóvenes son las que presentan un porcentaje mayor de Consejos Rectores paritarios, lo que podría ser reflejo de un cambio de tendencia en los aspectos relacionados con la paridad en el ámbito empresarial. Aspecto que también encuentran Esteban et al. (2018). 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.

En definitiva, estos resultados vienen a poner de manifiesto que, si bien las sociedades cooperativas se apoyan en principios que fomentan un alto grado de compromiso de la organización en favor de la equidad de género, lo que hace de ellas unas organizaciones en principio proclives para favorecer la consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades, en la práctica dicha cualidad no se está manifestando suficientemente o al menos en la medida que cabría esperar. En este sentido, desde aquí queremos animar a las empresas a realizar un esfuerzo no sólo por conseguir cumplir la paridad sino también por tratar de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo y adoptar planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.

Surge, asimismo, la necesidad de profundizar en la investigación acerca del impacto diferencial de las mujeres en el consejo, sobre algunas variables relacionadas con las tareas del mismo, tales como por ejemplo, el control estratégico y operativo o la toma de decisiones (Nielsen y Huse, 2010; Torchia et al., 2011), analizando la efectividad del consejo y considerándola como una variable intermedia entre su composición y la performance de la empresa. Los resultados de este tipo de estudios tienen especial relevancia para las zonas rurales, por cuanto las diferencias por razón de sexo son mayores y el desarrollo socioeconómico depende en buena medida de que las mujeres puedan conseguir con su participación una mayor efectividad de las sociedades cooperativas agro-industriales.

Precisamente este aspecto constituye una de las líneas futuras de investigación a seguir tras el presente trabajo. Y es que somos conscientes de que este estudio es meramente exploratorio y tan sólo ha pretendido realizar una primera aproximación a esta problemática, por lo que la continuación lógica del mismo pasará necesariamente por un estudio cuantitativo con cuestionarios para poder analizar la relación existente entre la participación femenina en el consejo rector, su influencia en el estilo de trabajo y los procesos del consejo y consecuentemente, en el rendimiento de la empresa. También podría ser interesante profundizar en las diferencias entre comunidades autónomas, relacionándolo con la evolución histórica de la tenencia de la tierra por parte de las mujeres y los estereotipos de género creados en esas comunidades autónomas.

5. Referencias bibliográficas

- Bel, P., Fernández, J., y Miranda, M. (2005) La creación de puestos de trabajo en el ámbito rural para su desarrollo: las organizaciones de participación agrarias. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 52, pp. 335-360.
- Bel, P. y Ausin, J.M. (2007) Contribución de las sociedades cooperativas al desarrollo territorial. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, N° 92, pp. 41-71.
- Berenguer, G., Castellví, J.M., Cerver, E., Juan, C., Torcal, R.; De La Torre, A. (1999) El Laberinto de Cristal. Valencia: FVECTA.
- Carretero M.J. y Avello G. (2011) La participación en las cooperativas agrarias. *Cooperativas Agroalimentarias*.
- Cooperativas Agroalimentarias. Informe 2016. <http://www.agro-alimentarias.coop/inicio>.
- Clemente, J., Díaz, M. y Marcuello, C. (2009) Sociedades cooperativas y sociedades laborales en España: estudio de su contribución a la creación de empleo y al crecimiento económico. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, N° 98, pp. 365-69.
- Esteban Salvador, L., Gargallo-Castel, A., & Pérez-Sanz, J. (2010) Impact of gender in adopting and using ICTs in Spain. *Journal of technology management & innovation*, N° 5, Vol. 3, pp. 120-128.
- Esteban Salvador, L., Gargallo Castel, A., & Pérez Sanz, F. J. (2012) El papel de la mujer en las cooperativas agrícolas turolenses. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 74, pp. 177-206.
- Esteban, M.L., Pérez, F.J. y Gargallo, A. (2018) Áreas rurales y cooperativas: iniciativas de mujeres para el desarrollo. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Primer Cuatrimestre*, N° 127, pp. 116-138. DOI: 10.5209/REVE.58397.
- Fregidou Malama, M. (2004) ¿ Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres?. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 50, pp. 151-163.
- Gallardo, D. y Sánchez, M.I. (2012) La responsabilidad social empresarial en Extremadura. Badajoz: Fundación Obra Social La Caixa.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, horizonte 2020 de la Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Diciembre, 2017.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. BOE, núm. 299, de 14 de diciembre de 2007.
- Martínez, I. M.; Arcas, N. y García, M. (2011) La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, n° 105, p. 143-172. DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.6.
- Martínez, R., Fuentes, G. Hernández-Ortiz, M.J., Puentes, R., Vallejo, M.C., Pedrosa, C. y Cabrera, A.I. (2014) Hacia la paridad en los consejos de administración: factores potenciadores e inhibidores de la participación de la mujer en los consejos de las empresas españolas e influencia de dicha participación en la competitividad empresarial. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén*, pp. 67-98.
- Meliá, E., Juliá, J.F. y Carnicer, M.P. (2017) El papel de las mujeres en los órganos de gobierno y su relación con el rendimiento: el caso de las mayores cooperativas

- agroalimentarias españolas. XI Congreso de la Asociación Española de Economía Agraria. Universidad Miguel Hernández. Orihuela-Elche.
- Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (2011) Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural.
- Nielsen, S. y Huse, M. (2010a) The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, N° 18, Vol. 2, pp. 136-148
- Orellana, W. y Cellis, A. (2011) Género y capacidades directivas en cooperativas de trabajo asociado. Estudio exploratorio en cooperativas valencianas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, N° 105, pp. 13-33. DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.1.
- Palomo, R., García, C., Gutiérrez, M. y Fernández, G. (2013) Responsabilidad social corporativa y género en los consejos de administración de las cooperativas de crédito españolas. *Prismasocial, Revista de Ciencias Sociales*, N°10, pp. 332-360.
- Ribas, M.A., Sajardo, A. (2004) La Desigual Participación de Hombres y Mujeres en la Economía Social: Teorías Explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, N° 50, pp. 77-103.
- Sealy, R.H. and Singh, V. (2006) Role Models, Work Identity and Senior Women's Career Progression- Why are role models important?. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, August.
- Senent, M.J. (2011) ¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Segundo Cuatrimestre*, N° 105, p. 57-84. DOI: 10.5209/rev_REVE.2011.v105.3.
- Torchia, M., Calabrò, A. y Huse, M. (2011) Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass, *Journal of Business Ethics*, N° 102, Vol. 2, pp. 299-317.
- Turker, D. (2009) Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study, *Journal of Business Ethics*, N° 85, pp. 411-427.