

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DE ANDALUCÍA



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Empresa
y Trabajo Autónomo



cooperativas
agro-alimentarias
Andalucía



UNIVERSIDAD
DE
CÓRDOBA



El presente estudio se desarrolla en el marco del contrato OTRI 12024004 entre la Universidad de Córdoba y Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía para la realización por parte del Departamento de Economía Agraria, Finanzas y Contabilidad de la Universidad de Córdoba del trabajo titulado **“La participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía”**. Cuenta con la financiación de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (Expediente: PL2232023SC000000001) en el marco del **Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo**, concretamente, en la **Línea 2 para la Difusión y Promoción de la Economía Social**, cuyas bases reguladoras se recogen en la Orden de 6 de junio de 2014 (BOJA, núm. 113, de 13 de junio de 2014) y tiene como objetivo impulsar la realización de actividades dirigidas a difundir y promocionar las fórmulas empresariales bajo las que se organizan las entidades de economía social entre la población en general, y entre las personas emprendedoras en particular, haciendo especial hincapié en los principios y valores que rigen su actuación, así como cualquier otra actuación encaminada a mejorar el conocimiento que se tiene sobre este sector.

Redacción equipo de investigación de la Universidad de Córdoba:

- Victoria Vicario Modroño
- Francisco López Domínguez
- Pedro Sánchez Zamora
- Rosa Gallardo Cobos

Equipo técnico Cooperativas Agro-Alimentarias de Andalucía:

- Amparo Martín Fernández, Departamento de Igualdad de Oportunidades y Jóvenes
- Jaime Martínez-Conradi Álamo, Director General

Financia: Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Antecedentes y justificación..... | 1 |
| 1.2. Objetivos | 3 |
| 1.3. Consideraciones metodológicas y fuentes de información | 3 |
| 1.4. Estructura del Informe..... | 3 |
| 2. METODOLOGÍA..... | 5 |
| 2.1. Descripción del área y ámbito de estudio | 5 |
| 2.2. Muestra representativa | 5 |
| 2.3. Fases de la Investigación | 7 |
| 3. CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, GESTIÓN Y TOMA DE DECISIÓN DE LAS COOPERATIVAS | 9 |
| 3.1. Caracterización de las cooperativas objeto de estudio | 9 |
| 3.2. Características de las socias y socios de la cooperativa | 10 |
| 3.3. Participación en los órganos de representación y toma de decisiones de la cooperativa: la Asamblea y el Consejo Rector..... | 16 |
| 3.4. Participación en la gestión diaria de la cooperativa y la organización del personal..... | 55 |
| 3.5. Características de la gestión de la cooperativa en relación con la igualdad | 65 |
| 4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS | 69 |
| 4.1. Datos de las participantes..... | 69 |
| 4.2. Tipo de explotación..... | 72 |
| 4.3. Participación en los órganos de representación de la cooperativa | 74 |
| 4.4. Características de la gestión de la cooperativa en relación con la igualdad | 80 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 82 |
| 5.1. Participación de las mujeres | 82 |
| 5.2. Propuestas de mejora para fomentar la participación de las mujeres en la gobernanza cooperativa | 83 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 85 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|------------------|--|----|
| Tabla 1. | Evolución de Indicadores de Participación de Mujeres..... | 2 |
| Tabla 2. | Personas asociadas en las cooperativas analizadas..... | 11 |
| Tabla 3. | Secciones y/o actividades de la cooperativa por sexo (%) | 15 |
| Tabla 4. | Comparativa de la participación en la última y penúltima asamblea general..... | 17 |
| Tabla 5. | Distribución de los rangos de edad sobre el total de presidencias para cada sexo..... | 24 |
| Tabla 6. | Distribución de los niveles de estudios sobre el total de presidencias para cada sexo | 25 |
| Tabla 7. | Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de presidencias para cada sexo | 25 |
| Tabla 8. | Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de presidencias para cada sexo | 26 |
| Tabla 9. | Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de presidencias para cada sexo ... | 27 |
| Tabla 10. | Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de presidencias para cada sexo | 28 |
| Tabla 11. | Distribución de los rangos de edad sobre el total de vicepresidencias para cada sexo | 30 |
| Tabla 12. | Distribución de los niveles de estudios sobre el total de vicepresidencias para cada sexo..... | 31 |
| Tabla 13. | Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de vicepresidencias para cada sexo .. | 32 |
| Tabla 14. | Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de vicepresidencias para cada sexo | 33 |
| Tabla 15. | Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de vicepresidencias para cada sexo | 34 |
| Tabla 16. | Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de vicepresidencias para cada sexo (%) | 35 |
| Tabla 17. | Distribución de los rangos de edad sobre el total de secretarías para cada sexo | 37 |
| Tabla 18. | Distribución de los niveles de estudios sobre el total de secretarías para cada sexo | 37 |
| Tabla 19. | Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de secretarías para cada sexo (%)..... | 38 |
| Tabla 20. | Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de secretarías para cada sexo .. | 39 |
| Tabla 21. | Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de secretarías para cada sexo (%) | 40 |
| Tabla 22. | Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de secretarías para cada sexo | 41 |
| Tabla 23. | Distribución de los rangos de edad sobre el total de tesorerías para cada sexo | 42 |
| Tabla 24. | Distribución de los niveles de estudios sobre el total de tesorerías para cada sexo | 43 |
| Tabla 25. | Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de tesorerías para cada sexo | 44 |
| Tabla 26. | Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de tesorerías para cada sexo...45 | |
| Tabla 27. | Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de tesorerías para cada sexo | 46 |
| Tabla 28. | Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de tesorerías para cada sexo | 47 |
| Tabla 29. | Distribución de los rangos de edad sobre el total de vocalías para cada sexo..... | 49 |
| Tabla 30. | Distribución de los niveles de estudios sobre el total de vocalías para cada sexo | 50 |
| Tabla 31. | Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de vocalías para cada sexo..... | 50 |
| Tabla 32. | Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de vocalías para cada sexo | 51 |

| | |
|---|----|
| Tabla 33. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de vocalías para cada sexo | 52 |
| Tabla 34. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de vocalías para cada sexo | 53 |
| Tabla 35. Distribución de los rangos de edad sobre el total de personas empleadas para cada sexo | 56 |
| Tabla 36. Distribución de las responsabilidades del organigrama sobre el total de personas empleadas para cada sexo | 57 |
| Tabla 37. Distribución de las áreas funcionales sobre el total de personas empleadas para cada sexo .. | 58 |
| Tabla 38. Distribución de los tipos de jornada sobre el total de personas empleadas para cada sexo | 59 |
| Tabla 39. Distribución de los tipos de horarios sobre el total de personas empleadas para cada sexo | 60 |
| Tabla 40. Distribución de los tipos de contratos sobre el total de personas empleadas para cada sexo .. | 61 |
| Tabla 41. Distribución de la plantilla de servicios subcontractados según tipo de servicio sobre el total de cada sexo..... | 61 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Esquema metodológico: Participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias andaluzas..... | 7 |
| Figura 2. Mapa de las cooperativas agroalimentarias analizadas por provincias | 9 |
| Figura 3. Distribución de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía según tipo de población | 10 |
| Figura 4. Distribución de las cooperativas según cifra de negocio (%)..... | 10 |
| Figura 5. Personas asociadas según sexo (%)..... | 11 |
| Figura 6. Grado de presencia de mujeres en las cooperativas (%) | 11 |
| Figura 7. Personas asociadas según edad y sexo (% sobre total de personas asociadas) | 12 |
| Figura 8. Personas asociadas según edad y sexo (% sobre total de cada sexo) | 12 |
| Figura 9. Personas asociadas según ámbito territorial y sexo (%) | 13 |
| Figura 10. Personas asociadas por provincia y sexo (%) | 13 |
| Figura 11. Relación jurídica (%)..... | 14 |
| Figura 12. Personas asociadas según sexo y tipo de relación jurídica con sus explotaciones (% sobre el total de la relación jurídica) | 14 |
| Figura 13. Relación jurídica según sexo (% sobre el total de cada sexo)..... | 15 |
| Figura 14. Personas asociadas según los servicios prestados por la cooperativa y sexo (% sobre el total de cada servicio)..... | 16 |
| Figura 15. Participación media en la última asamblea general según sexo..... | 17 |
| Figura 16. Horario de celebración de última asamblea (%) | 17 |
| Figura 17. Participación en la última asamblea según horario de celebración por sexo (% total de cada sexo) | 18 |
| Figura 18. Participación en la última asamblea según horario de celebración y sexo (%) | 18 |
| Figura 19. Día de celebración de la última asamblea (%)..... | 19 |
| Figura 20. Participación en la última asamblea según día de la semana por sexo (%) (% total de cada sexo) | 19 |
| Figura 21. Participación en la última asamblea según día de la semana y sexo (%) | 20 |
| Figura 22. Medidas de las Cooperativas para facilitar la asistencia a la asamblea general | 21 |
| Figura 23. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (%) (% sobre el total de cada cargo) ... | 21 |
| Figura 24. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (%) (% sobre total de cada sexo)..... | 22 |
| Figura 25. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (% sobre el total de personas en el Consejo Rector) | 22 |
| Figura 26. Distribución de las presidencias según sexo | 23 |
| Figura 27. Distribución de las presidencias según edad y sexo | 23 |
| Figura 28. Distribución de las presidencias según nivel de formación y sexo | 24 |
| Figura 29. Distribución de las presidencias según antigüedad en el cargo y sexo | 25 |
| Figura 30. Distribución de las presidencias según responsabilidades familiares y sexo | 26 |
| Figura 31. Distribución de las presidencias según tipo de compensación económica y sexo | 27 |
| Figura 32. Distribución de las presidencias según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo | 28 |

| | |
|---|----|
| Figura 33. Distribución de las vicepresidencias según sexo | 29 |
| Figura 34. Distribución de las vicepresidencias según edad y sexo (% sobre el total de personas en el cargo de vicepresidencia) | 30 |
| Figura 35. Distribución de las vicepresidencias según nivel de formación y sexo | 31 |
| Figura 36. Distribución de las vicepresidencias según antigüedad en el cargo y sexo | 32 |
| Figura 37. Distribución de las vicepresidencias según responsabilidades familiares y sexo | 33 |
| Figura 38. Distribución de las vicepresidencias según tipo de compensación económica y sexo | 34 |
| Figura 39. Distribución de las vicepresidencias según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo (%) | 35 |
| Figura 40. Distribución de las secretarías según sexo | 36 |
| Figura 41. Distribución de las secretarías según edad y sexo (%) | 36 |
| Figura 42. Distribución de las secretarías según nivel de formación y sexo | 37 |
| Figura 43. Distribución de las secretarías según antigüedad en el cargo y sexo | 38 |
| Figura 44. Distribución de las secretarías según responsabilidades familiares y sexo (%) | 39 |
| Figura 45. Distribución de las secretarías según tipo de compensación económica y sexo (%) | 40 |
| Figura 46. Distribución de las secretarías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo | 41 |
| Figura 47. Distribución de las tesorerías según sexo | 42 |
| Figura 48. Distribución de las tesorerías según edad y sexo | 42 |
| Figura 49. Distribución de las tesorerías según nivel de formación y sexo | 43 |
| Figura 50. Distribución de las tesorerías según antigüedad en el cargo y sexo | 44 |
| Figura 51. Distribución de las tesorerías según responsabilidades familiares y sexo | 45 |
| Figura 52. Distribución de las tesorerías según tipo de compensación económica y sexo | 46 |
| Figura 53. Distribución de las tesorerías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo | 47 |
| Figura 54. Distribución de las cooperativas según número vocalías y sexo (%) | 48 |
| Figura 55. Distribución de las vocalías según sexo (%) | 48 |
| Figura 56. Distribución de las vocalías según edad y sexo | 49 |
| Figura 57. Distribución de las vocalías según nivel de formación y sexo | 49 |
| Figura 58. Distribución de las vocalías según antigüedad en el cargo y sexo | 50 |
| Figura 59. Distribución de las vocalías según responsabilidades familiares y sexo | 51 |
| Figura 60. Distribución de las vocalías según tipo de compensación económica y sexo | 52 |
| Figura 61. Distribución de las vocalías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo | 52 |
| Figura 62. Distribución de las cooperativas según la frecuencia de renovación de su Consejo Rector | 53 |
| Figura 63. Distribución de las cooperativas según el tipo de renovación de su Consejo Rector | 54 |
| Figura 64. Distribución de las cooperativas según la adopción de medidas facilitadoras de la asistencia a las reuniones del Consejo Rector | 55 |
| Figura 65. Composición media de la plantilla según sexo | 55 |
| Figura 66. Composición media de la plantilla según edad y sexo | 56 |
| Figura 67. Composición media de la plantilla según organigrama y sexo | 57 |

| | |
|---|----|
| Figura 68. Composición media de la plantilla según áreas funcionales y sexo | 58 |
| Figura 69. Composición media de la plantilla según tipo de jornada y sexo | 59 |
| Figura 70. Composición media de la plantilla según tipo de horario y sexo | 59 |
| Figura 71. Composición media de la plantilla según tipo de contrato y sexo | 60 |
| Figura 72. Composición media de la plantilla de servicios subcontratados según tipo de servicio y sexo | 61 |
| Figura 73. Distribución de las cooperativas según el órgano responsable de la selección del personal ... | 62 |
| Figura 74. Distribución de las cooperativas según el medio donde se publicitan las vacantes de personal | 62 |
| Figura 75. Distribución de las cooperativas según el tipo de formación que ofrece a su personal | 63 |
| Figura 76. Distribución de las cooperativas según el área al que pertenecen sus formaciones voluntarias | 63 |
| Figura 77. Distribución de las cooperativas según el momento en que se realiza la formación | 63 |
| Figura 78. Modalidades de formación empleadas por las cooperativas | 64 |
| Figura 79. Prácticas facilitadoras de la conciliación adoptadas por las cooperativas | 64 |
| Figura 80. Distribución de las cooperativas según la implantación de un plan de igualdad y fecha de vigencia | 65 |
| Figura 81. Composición de la Comisión de Igualdad | 65 |
| Figura 82. Adopción de medidas en el Plan de Igualdad de las Cooperativas | 66 |
| Figura 83. Adopción de medidas de igualdad en ausencia de Plan de Igualdad | 67 |
| Figura 84. Participación en acciones de promoción de la igualdad | 67 |
| Figura 85. Fomento de la participación de la base social en actividades relacionadas con la igualdad | 68 |
| Figura 86. Mapa de la distribución de las socias por provincias | 69 |
| Figura 87. Cartel del Encuentro AMCAE-Andalucía Agrotech en Femenino II (Huelva, 24 y 25 de Octubre) | 70 |
| Figura 88. Distribución por edad de las socias (%) | 71 |
| Figura 89. Distribución de las socias por nivel de formación (%) | 71 |
| Figura 90. Responsabilidades familiares de las socias (%) | 71 |
| Figura 91. Tipo de actividad y principal línea de negocio (%) | 72 |
| Figura 92. Régimen de tenencia | 73 |
| Figura 93. Grado de participación en la toma de decisiones en las explotaciones (%) | 73 |
| Figura 94. Tipo de relación con la Cooperativa (%) | 74 |
| Figura 95. Participación de las socias en la Asamblea: Delegación de voto y motivos para no participar (%) | 75 |
| Figura 96. Participación de las socias en la Asamblea: Medidas para facilitar la asistencia (%) | 75 |
| Figura 97. Participación de las socias en la Asamblea: Día y horario más conveniente (%) | 76 |
| Figura 98. Participación en el Consejo Rector: Composición y número de mujeres (%) | 77 |
| Figura 99. Participación en el Consejo Rector: Elecciones y Cargos ocupados (%) | 77 |
| Figura 100. Participación en el Consejo Rector: Clasificación de las Barreras | 79 |
| Figura 101. Barreras participación en el Consejo Rector: Comparativa socias | 80 |

1.1. Antecedentes y justificación

La **participación de las mujeres en las Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía** representa un eje clave para avanzar hacia la igualdad de género en el ámbito rural. Las cooperativas, como estructuras económicas y sociales esenciales para el desarrollo rural, generan empleo y riqueza, contribuyen a la fijación de la población al territorio, al tiempo que se configuran como plataformas clave para avanzar hacia un modelo más equitativo e inclusivo en el medio rural andaluz.

Según datos del **Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español**¹ (OSCAE, 2022), las **mujeres** constituyen el **28,5% de la base social** de las cooperativas agroalimentarias en España. Sin embargo, su presencia en los espacios de toma de decisiones y en los puestos de liderazgo sigue siendo limitada. Los datos reflejan que el **9,6%** de los puestos en los **consejos rectores** son ocupados por mujeres, mientras que un **4,5%** ostentan la **presidencia** y un **13,5%** ocupan puestos de dirección. Estas cifras reflejan una brecha significativa en términos de participación y liderazgo femenino dentro del cooperativismo agroalimentario. Es destacable, no obstante, que en los últimos años se ha observado un ligero incremento en la participación femenina en todas estas categorías.

En el contexto andaluz, donde se concentra una parte importante del cooperativismo agroalimentario español, este análisis adquiere especial relevancia. Con un peso destacado en la facturación total de las cooperativas españolas, las agroindustrias andaluzas ofrecen un espacio único para evaluar las oportunidades y desafíos que hacen frente las mujeres para acceder a posiciones de representación, gestión y toma de decisiones. Así, Andalucía concentra una parte significativa del cooperativismo agroalimentario español, representando el **32%** del total de mujeres socias, por encima del promedio nacional del **28,5%**. Sin embargo, la representación femenina en los órganos de decisión muestra disparidades. En esta comunidad, las mujeres ocupan un **7%** de los puestos en los **consejos rectores**, frente al 9,6% nacional, y solo un **3%** de las **presidencias**, mientras que a nivel nacional este porcentaje alcanza el 4,5%. Por otro lado, en los puestos de dirección, Andalucía muestra una representación del **11%**, ligeramente por debajo del promedio español del 13,5%.

La evolución de estos indicadores a lo largo de los últimos años evidencia algunos avances en términos de género, aunque insuficientes. Entre 2016 y 2021, el peso de las mujeres socias sobre el total, ha aumentado del 24,5% al 28,5% en España, mientras que en Andalucía el incremento ha sido del 30% al 32%. En los consejos rectores, la representación femenina ha crecido del 6,8% al 9,6% en el conjunto nacional y del 5% al 7% en Andalucía. En cuanto a las presidencias, el incremento a nivel nacional ha sido de apenas 0,9 puntos porcentuales, pasando del 3,6% al 4,5%, mientras que en Andalucía se ha mantenido en torno al 2%-3%. En los puestos de dirección, el crecimiento en España ha sido de 3,1 puntos porcentuales, alcanzando el 13,5%, mientras que en Andalucía la evolución ha sido más lenta, subiendo del 9% al 11%.

¹ Cooperativas Agroalimentarias de España puso en marcha el Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agrario Español (OSCAE) en 2005 con la colaboración con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). Se configura como una herramienta estadística que refleja las magnitudes más relevantes del cooperativismo agroalimentario español. De forma, que el OSCAE a través de la encuesta anual “**Directorio de Cooperativas**” actualiza las principales variables socioeconómicas de las cooperativas agroalimentarias.

Tabla 1. Evolución de Indicadores de Participación de Mujeres

| Peso mujeres socias (%) | 2016 | 2020 | 2021 | Variación 16/21 |
|------------------------------------|------|------|------|-----------------|
| España | 24,5 | 27,6 | 28,5 | +4 |
| Andalucía | 30 | 32 | 32 | +2 |
| | | | | |
| Peso mujeres en Consejo Rector (%) | 2017 | 2020 | 2021 | Variación 17/21 |
| España | 6,8 | 9 | 9,6 | +2,8 |
| Andalucía | 5 | 7 | 7 | +2 |
| | | | | |
| Peso mujeres en Presidencia (%) | 2018 | 2020 | 2021 | Variación 18/21 |
| España | 3,6 | 4,1 | 4,5 | +0,9 |
| Andalucía | 2 | 2 | 3 | +1 |
| | | | | |
| Peso mujeres en Dirección (%) | 2019 | 2020 | 2021 | Variación 19/21 |
| España | 10,4 | 12,8 | 13,5 | +3,1 |
| Andalucía | 9 | 3 | 11 | +2 |

Fuente: OSCAE, 2022.

El análisis de la participación de las mujeres en las Cooperativas Agro-alimentarias en Andalucía y el medio rural ha sido abordado por la literatura académica y diagnósticos institucionales centrados en el análisis de la desigualdad de género en estos espacios, identificando barreras estructurales, culturales y económicas que han limitado la integración de las mujeres en la toma de decisiones y en la dirección de las cooperativas.

El **Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural 2011** fue un estudio pionero en España, elaborado por el entonces Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. Este informe identificó la persistencia de estereotipos de género que limitaban el acceso de las mujeres a la titularidad de explotaciones agrícolas y a los órganos de decisión en cooperativas y asociaciones agrarias. Asimismo, puso de manifiesto la doble carga de las mujeres rurales, combinando actividades productivas con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Diez años después, el **Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural 2021**, publicado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), destaca los avances en la visibilidad de las mujeres en el ámbito rural, aunque persisten importantes desigualdades. Se observa un ligero incremento en la participación femenina en actividades económicas y organizativas, pero aún con una marcada segregación horizontal y vertical. También se constata la masculinización del medio rural en edades activas, lo que genera desafíos adicionales para la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo.

En el ámbito de las cooperativas agrarias, el estudio **La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias**, financiado por el Ministerio de Agricultura y Cooperativas Agro-alimentarias de España, subraya que, aunque la presencia de mujeres en las cooperativas ha aumentado, su acceso a los órganos de decisión sigue siendo muy bajo. En particular, destaca que la “invisibilidad” de muchas mujeres rurales que trabajan en explotaciones familiares sin reconocimiento legal es un factor clave que explica su escasa presencia en las cooperativas como socias de pleno derecho. El informe también identifica barreras clave para la participación femenina, como la falta de corresponsabilidad en los cuidados, la escasez de redes de apoyo y la persistencia de prácticas informales de selección de líderes, que tradicionalmente han favorecido a los hombres. Sin embargo, se observan avances en la creación de estructuras organizativas

específicas para mujeres en el ámbito cooperativo, lo que ha favorecido una mayor representación en algunos sectores.

El análisis de los estudios revisados indica que, a pesar de algunos avances, la igualdad de género en el cooperativismo agroalimentario sigue siendo un reto. La evolución de la participación femenina en el cooperativismo muestra un crecimiento lento pero sostenido en la base social de las cooperativas, mientras que la representación en órganos de gestión y toma de decisiones sigue siendo baja en comparación con la de los hombres. Las estrategias de promoción de la igualdad han comenzado a dar frutos, pero es necesario un mayor compromiso institucional y la implementación de políticas específicas que fomenten la paridad en estos espacios.

Este informe se enmarca en esta línea de estudios, aportando datos actualizados sobre la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía y proponiendo estrategias para reducir la brecha de género en el sector.

1.2. Objetivos

Los objetivos principales de esta investigación son:

- Caracterizar la participación de las mujeres en los órganos de representación, gestión y toma de decisión de las cooperativas agroalimentarias del medio rural andaluz.
- Identificar y analizar las barreras para la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias andaluzas.
- Proponer medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias, concretamente en sus órganos de representación, gestión y toma de decisión.

1.3. Consideraciones metodológicas y fuentes de información

En el *capítulo II* se describe con mayor detalle la metodología diseñada para esta investigación. Las fuentes de información utilizadas para la realización del presente trabajo han sido tanto de tipo primario como secundario (consultas bibliográficas, estadísticas, documentos e informes, entre otras). Las fuentes primarias se caracterizan por su doble naturaleza en función de las personas informantes clave entrevistadas: por un lado, personas responsables de las cooperativas agroalimentarias andaluzas, y, por otro, las socias que forman parte de dichas cooperativas.

1.4. Estructura del Informe

El presente documento se estructura en cinco capítulos. Tras este primer capítulo introductorio, en el *capítulo II* se presenta la muestra analizada y la metodología aplicada. Los *capítulos III y IV*, se centran en la caracterización de la participación de las mujeres en los órganos de representación, gestión y toma de decisión de las cooperativas andaluzas participantes, y las barreras para la participación en dichos órganos por parte de las socias cooperativistas entrevistadas, respectivamente. En el *capítulo V* se recogen un conjunto de recomendaciones y propuestas de medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias del medio rural andaluz. El trabajo finaliza con una selección de la bibliografía consultada.

En este capítulo se realiza una descripción de la metodología seguida en las diferentes etapas de la investigación. El capítulo se estructura en tres epígrafes. En el primero, se presentan la descripción del área y ámbito de estudio en el que se especifica el número de cooperativas en Andalucía a partir de la Memoria de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía y se compara la presencia de la mujer vs la participación del hombre. El segundo apartado recoge la muestra representativa y las dos fichas de los cuestionarios diseñados con sus respectivos bloques. El tercer apartado muestra las fases de la investigación.

2.1. Descripción del área y ámbito de estudio

El estudio se centra en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía, una comunidad con un importante tejido cooperativo en el sector primario. Según la Memoria 2022 de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía, cuenta con 641 cooperativas de primer grado, que agrupan a 297.057 socios y socias, generando una facturación superior a 10.470 millones de euros.

En cuanto a la distribución de género:

- **El 32,13% de las personas socias son mujeres**, lo que indica una presencia relevante pero aún menor en comparación con los hombres.
- **En el ámbito laboral, el 52,71% de las personas trabajadoras** en las cooperativas son mujeres, lo que refleja una mayor presencia femenina en la plantilla, pero no necesariamente en los espacios de decisión.

Sin embargo, esta participación no se traduce en una representación equitativa en los órganos de gobierno y dirección:

- **Peso de mujeres en los Consejos Rectores:** 7% (Andalucía), por debajo de la media nacional (9,6%).
- **Peso de mujeres en presidencias:** 3% en Andalucía, frente al 4,5% en España.
- **Peso de mujeres en puestos de dirección:** 11% en Andalucía, frente al 13,5% nacional.

Esta disparidad evidencia la necesidad de estudiar las barreras estructurales y culturales que limitan la presencia femenina en los espacios de poder dentro de las cooperativas.

2.2. Muestra representativa

Para recoger información detallada sobre la participación femenina en las cooperativas agroalimentarias andaluzas, se diseñaron **dos cuestionarios estructurados**, dirigidos a:

- **Cooperativas:** centrado en la composición social, la estructura organizativa, la representación en órganos de decisión y la perspectiva de género en la entidad.

- **Socias:** orientado a recoger datos sobre las características personales, el tipo de explotación, su nivel de implicación en la cooperativa y las barreras que enfrentan para acceder a cargos de responsabilidad.

La estructura de los cuestionarios es la siguiente:

Instrumentos de recogida de información: Cuestionario de cooperativas y Cuestionario de socias



| CUESTIONARIO COOPERATIVAS |
|--|
| Datos identificativos |
| Características personas socias |
| Participación en los órganos de representación |
| Plantilla y organización del personal |
| Perspectiva de género en la cooperativa |



| CUESTIONARIO SOCIAS |
|--|
| Datos participantes |
| Datos cooperativa |
| Tipo explotación |
| Participación en los órganos de representación |
| Perspectiva de género en la cooperativa |

Y las **fichas técnicas** de cada uno de los instrumentos de recogida de la información:

Cuestionario a las cooperativas agroalimentarias de Andalucía

| | |
|---------------------------------|---|
| Población objetivo estudio | Participación de la mujer en los órganos de representación, gestión y toma de decisión de las cooperativas agroalimentarias del medio rural andaluz |
| Universo (marco muestral) | 617 cooperativas agroalimentarias de primer grado |
| Procedimiento de muestreo | Envío a todas las cooperativas agroalimentarias |
| Técnica de recogida información | Encuesta online |
| Tamaño de la muestra | 44 |
| Error de muestreo | 11% |
| Nivel de confianza: | 90% p=q=0,5 |

Cuestionario a las mujeres socias de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía

| | |
|---------------------------------|---|
| Población objetivo estudio | Participación de la mujer en los órganos de representación, gestión y toma de decisión de las cooperativas agroalimentarias del medio rural andaluz |
| Universo (marco muestral) | 91.845 socias |
| Procedimiento de muestreo | Envío a todas las cooperativas agroalimentarias y AMCAE |
| Técnica de recogida información | Encuesta online |
| Tamaño de la muestra | 117 |
| Error de muestreo | 7% |
| Nivel de confianza: | 90% p=q=0,5 |

2.3. Fases de la Investigación

La investigación se desarrolló en **cinco fases principales**, representadas en el **esquema metodológico**:

- **Revisión bibliográfica:** recopilación y análisis de estudios previos y fuentes oficiales como el OSCAE y la Memoria 2022 de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía.
- **Diseño de cuestionarios:** elaboración de herramientas específicas para la recogida de información en cooperativas y a socias.
- **Recogida de información:** distribución y aplicación de los cuestionarios en cooperativas seleccionadas, asegurando una muestra representativa.
- **Análisis de resultados:** tratamiento estadístico de los datos para identificar tendencias, brechas de género y barreras.
- **Propuesta de medidas:** elaboración de estrategias para mejorar la representación femenina en los órganos de decisión.

Figura 1. Esquema metodológico: Participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias andaluzas



Para el diseño de los cuestionarios, se ha utilizado el software específico *Survey-Monkey*, que permite lógicas de exclusión avanzadas, así como el envío del cuestionario a través un enlace vía correo electrónico, o en su defecto embeber el cuestionario en una página web. En ambos casos, con el objetivo de mejorar los cuestionarios, se realizó una encuesta piloto con personal técnico de una cooperativa y asociación de mujeres, tras la cual, se realizaron ajustes en ciertas preguntas. Para la recogida de la información se contó con la difusión realizada por Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía y la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía (AMCAE-Andalucía), quienes facilitaron que, tanto cooperativas como socias, respondieran los instrumentos diseñados.

El análisis de la información se realizó con la ayuda de SPSS y Excel, ya que el cuestionario de las cooperativas incluye **más de 1.000 variables** y el específico de las socias **más de 100 variables**. Por un lado, se realizó un análisis cuantitativo, principalmente de tipo descriptivo, y, por otro, se diseñaron gráficos ilustrativos de las diferencias en cuanto a la participación de las mujeres en la vida de las cooperativas.

Por último, se realizó una propuesta de medidas que promuevan la participación de las mujeres en las cooperativas. Todas las tablas y figuras del análisis de los cuestionarios se han elaborado a partir de los datos de las encuestas realizadas.

3

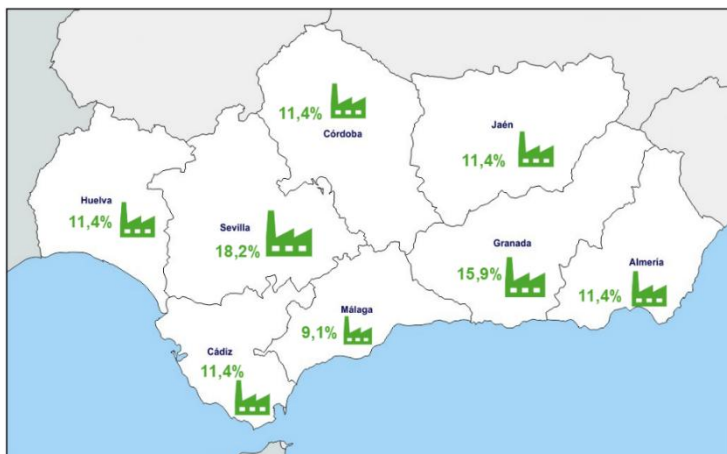
CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN, GESTIÓN Y TOMA DE DECISIÓN DE LAS COOPERATIVAS

Este capítulo analiza la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias objeto de estudio, abordando su presencia en los distintos niveles de representación, gestión y toma de decisiones. Para ello, en primer lugar, se presenta la estructura y principales características de las cooperativas analizadas. A continuación, se examina el perfil de las personas socias, diferenciando entre mujeres y hombres, con el objetivo de comprender su grado de implicación en la vida cooperativa. Posteriormente, se estudia la participación en los órganos de representación y toma de decisiones, con especial atención a la Asamblea General y el Consejo Rector, identificando posibles desigualdades en el acceso y permanencia en estos espacios en función de las diferentes funciones ejercidas, ya sea Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría, Tesorería o Vocalía. Además, se aborda el grado de participación en la gestión diaria de la cooperativa, así como la distribución del personal en función del sexo y el tipo de responsabilidades asumidas. Finaliza con el análisis de la gestión de la igualdad en las cooperativas, evaluando la implementación de medidas y estrategias destinadas a promover la equidad de género y su integración en la estructura organizativa.

3.1. Caracterización de las cooperativas objeto de estudio

En el presente apartado, se analizan las principales características de las cooperativas que han participado en el estudio. Todas las cooperativas analizadas son de primer grado y tienen sus instalaciones ubicadas en Andalucía, de modo que ninguna posee instalaciones en otras comunidades autónomas ni fuera de España. Concretamente, como se puede observar en la Figura 2, el 18,2% de las cooperativas participantes se ubican en Sevilla y el 15,9% en Granada, mientras que las cooperativas de Almería, Cádiz, Córdoba, Huelva y Jaén suponen un 11,4% cada una y las ubicadas en la provincia de Málaga suponen un 9,1% de las cooperativas participantes. En este sentido, cabe destacar que, la distribución provincial de las cooperativas analizadas es equilibrada y la cobertura territorial completa, aunque el tamaño reducido de la muestra limita el análisis provincial detallado. Sevilla y Granada destacan por su mayor densidad o accesibilidad, mientras que provincias como Málaga podrían beneficiarse de estrategias para aumentar la participación en futuros estudios.

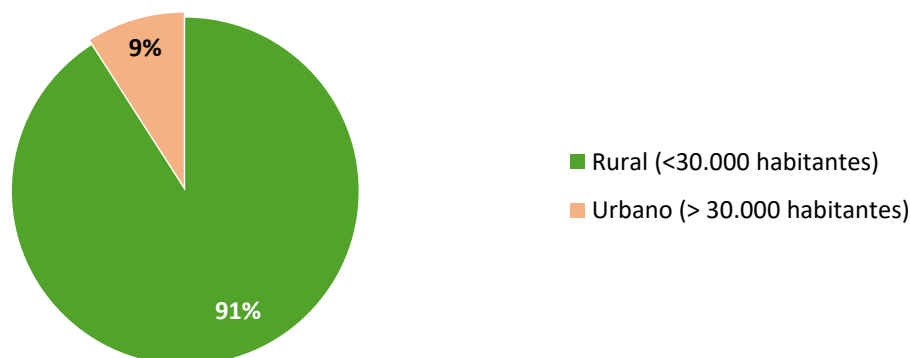
Figura 2. Mapa de las cooperativas agroalimentarias analizadas por provincias



Fuente: Elaboración propia.

En relación con la distribución territorial de las cooperativas participantes en el estudio (Figura 3), el 90,9% de las cooperativas agroalimentarias analizadas se ubican en territorios rurales (<30.000 habitantes), mientras que solo el 9,1% se encuentra en zonas urbanas (>30.000 habitantes), lo que refleja el vínculo del sector agroalimentario y su tejido empresarial con el medio rural y la importancia de éste en el desarrollo económico y social en estas áreas.

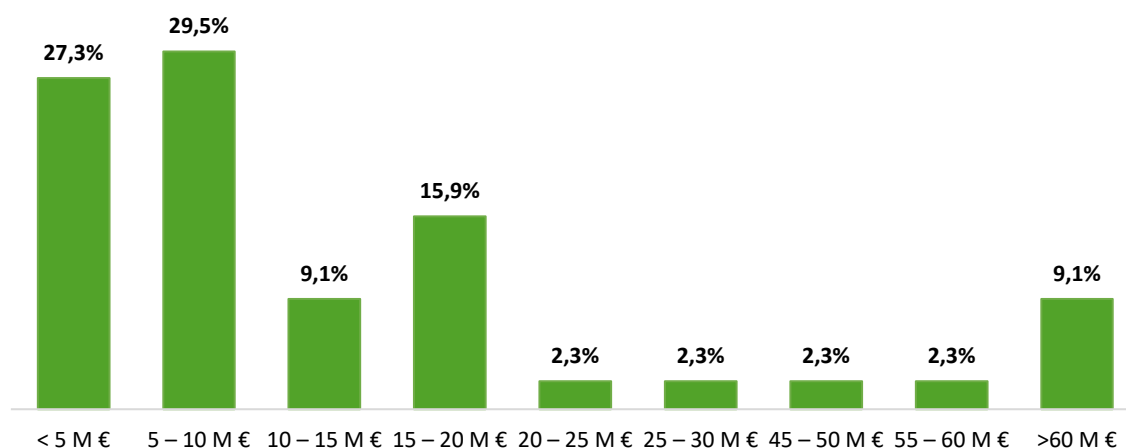
Figura 3. Distribución de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía según tipo de población



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 4, se muestra la distribución de las cooperativas participantes en el presente estudio en función de su cifra de negocios, medida como la facturación anual de la cooperativa. De este modo, puede observarse cómo la mayoría de las cooperativas analizadas tienen cifras de negocio bajas o moderadas, contando el 29,5% de ellas con un volumen de negocio de entre 5-10 millones de euros anuales y un 27,3% de ellas con una facturación inferior a los 5 millones de euros anuales. Solo el 18,3% de las entidades analizadas alcanza cifras superiores a 20 millones de euros, destacando el 9,1% de cooperativas con más de 60 millones de euros de facturación. Esto refleja una concentración económica en rangos bajos, típica del sector agroalimentario andaluz, con bajo número de grandes cooperativas.

Figura 4. Distribución de las cooperativas según cifra de negocio (%)



Fuente: Elaboración propia.

3.2. Características de las socias y socios de la cooperativa

Este apartado se centra en la composición por género, edad y distribución de las personas asociadas de las 44 cooperativas analizadas según ámbito en el que se ubica la cooperativa, ya sea rural o urbano, tipo de figura jurídica y sector de actividad, entre otros aspectos caracterizadores de las personas socias de las cooperativas objeto de estudio.

Personas asociadas: número total y brecha de género

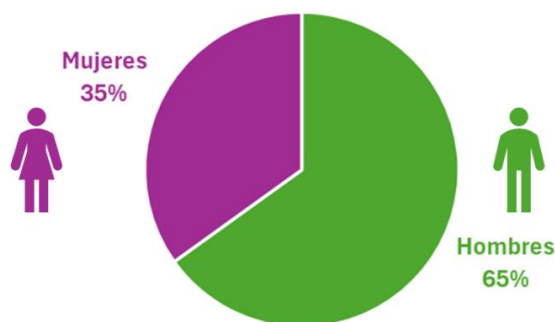
La Tabla 2 evidencia una notable desigualdad de género en las cooperativas analizadas. En promedio, hay **210 socias** frente a **392 socios** por cooperativa, y en algunas no hay socias. Del total de **26.519 personas asociadas**, el **34,9%** son mujeres y el **65,1%** hombres. Esta brecha refleja la subrepresentación femenina y destaca la necesidad de estrategias inclusivas para promover la igualdad de género en las cooperativas agroalimentarias.

Tabla 2. Personas asociadas en las cooperativas analizadas

| Descriptiva | Hombres | Mujeres | Personas asociadas |
|--------------|---------------|--------------|--------------------|
| Media | 392 | 210 | 602 |
| Mínimo | 2 | 0 | 2 |
| Máximo | 2.709 | 1.581 | 4.290 |
| Total | 17.261 | 9.258 | 26.519 |

Fuente: Elaboración propia.

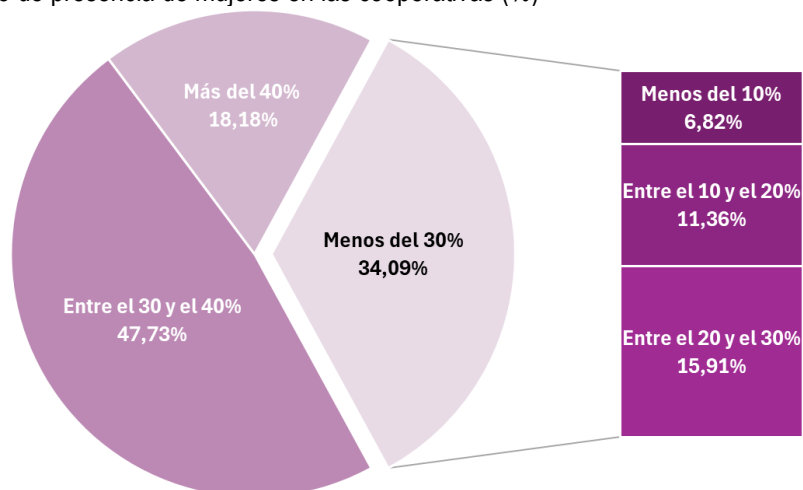
Figura 5. Personas asociadas según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 5 se analiza la distribución del 35% de las mujeres en las cooperativas. Así, se observa cómo el **34,09%** de las cooperativas tienen menos del 30% de socias, mientras que casi la mitad (**47,73%**) alcanzan una representación moderada (30-40%). Solo el **18,18%** superan el 40% de mujeres socias, evidenciando una baja representación femenina general. Esto refleja barreras estructurales o culturales en el sector y la necesidad de estrategias para promover una mayor igualdad de género en las cooperativas agroalimentarias.

Figura 6. Grado de presencia de mujeres en las cooperativas (%)

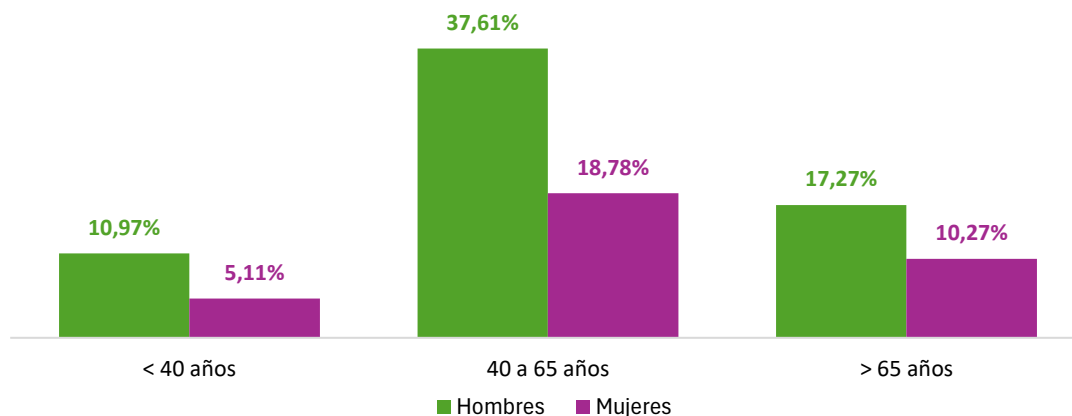


Fuente: Elaboración propia.

Edad de las personas asociadas

La mayoría de las personas asociadas están en el rango **40 a 65 años**, con un **37,61% de hombres** y un **18,78% de mujeres**. En los mayores de 65 años, los hombres representan el **17,27%** y las mujeres el **10,27%**. En los menores de 40 años, ambos tienen una baja representación (**10,97% hombres** y **5,11% mujeres**). Los hombres predominan en todos los tramos de edad, reflejando desigualdades de género significativas.

Figura 7. Personas asociadas según edad y sexo (% sobre total de personas asociadas)

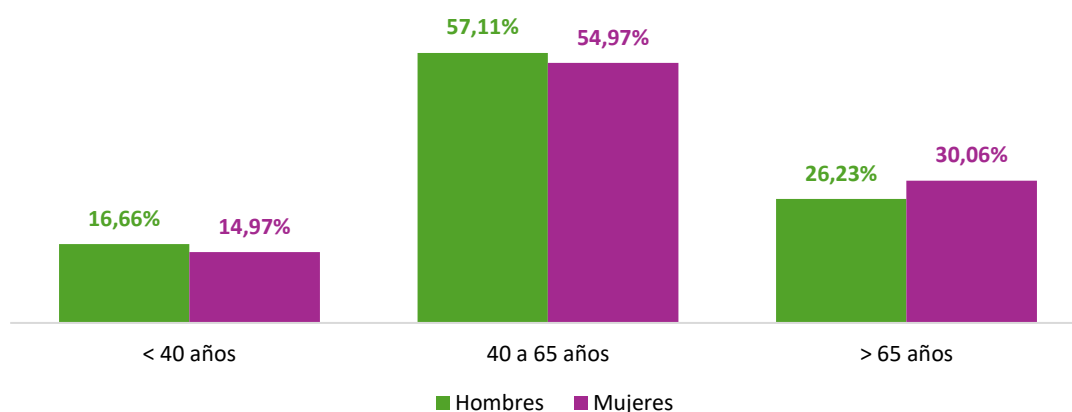


Fuente: Elaboración propia.

Según la Figura 8, dentro de cada sexo, el rango **40 a 65 años** concentra la mayoría de los hombres (**57,11%**) y mujeres (**54,97%**). Las mujeres tienen una mayor proporción entre las personas **mayores de 65 años (30,06%)** frente a los hombres (**26,23%**). En los menores de 40 años, ambos tienen una participación baja (**16,66% hombres** y **14,97% mujeres**), de ahí la necesidad de atraer a jóvenes al sector.

La baja participación de jóvenes (<40 años) en ambos sexos resalta la necesidad de estrategias para atraer a este grupo y reducir las desigualdades de género en las cooperativas.

Figura 8. Personas asociadas según edad y sexo (% sobre total de cada sexo)

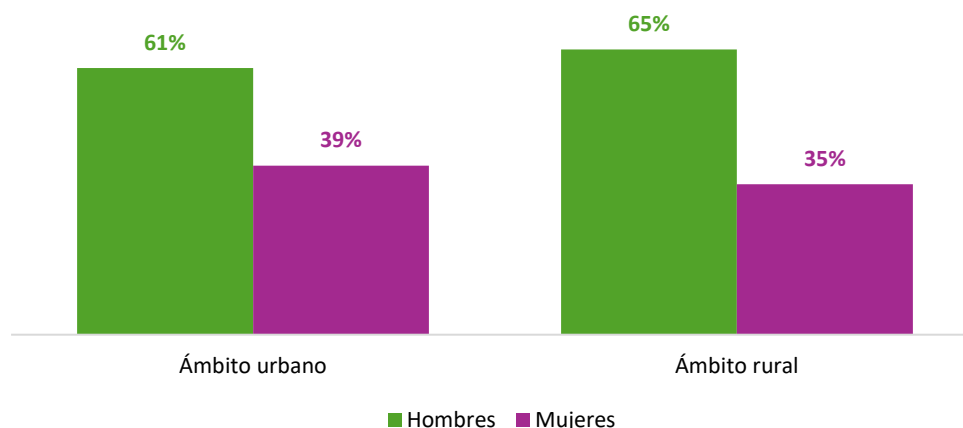


Fuente: Elaboración propia.

Personas asociadas según ámbito

La Figura 9 muestra una representación desigual en las cooperativas según sexo y ámbito. Los hombres predominan en ambos contextos, con un **65,48%** en áreas rurales y un **61,20%** en zonas urbanas. La brecha de género es mayor en zonas rurales (**30,96 puntos porcentuales**) que en urbanas (**22,40 puntos porcentuales**), reflejando posibles barreras culturales y estructurales para la participación femenina, especialmente en el ámbito rural. Esto subraya la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de género en las cooperativas, particularmente en áreas rurales.

Figura 9. Personas asociadas según ámbito territorial y sexo (%)

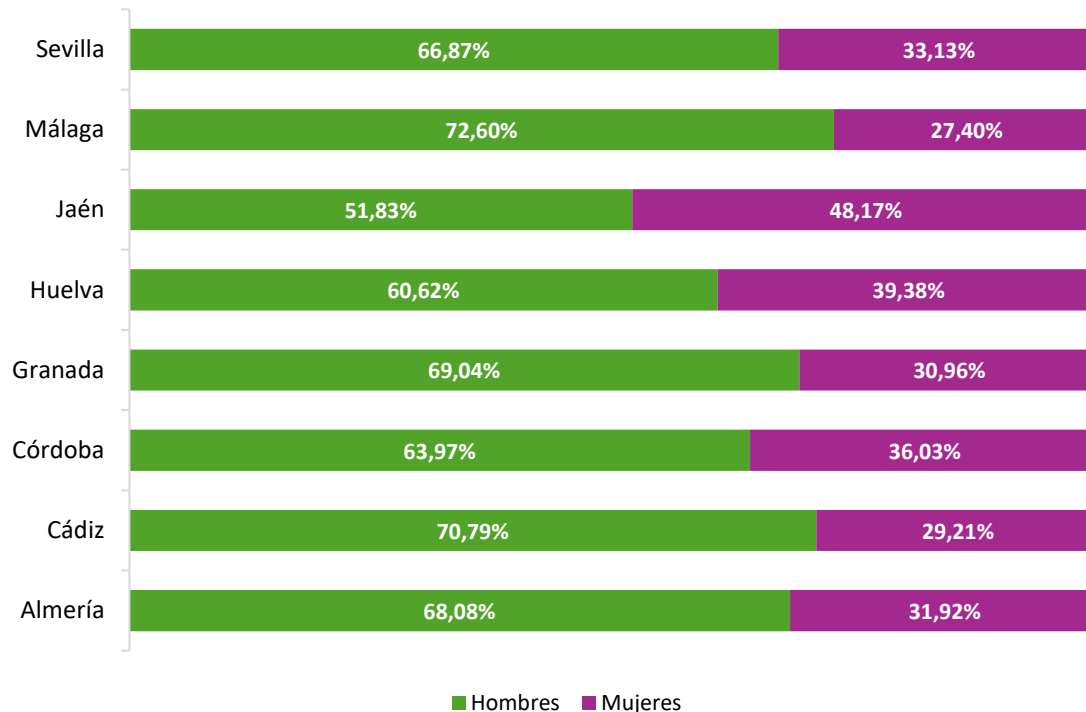


Fuente: Elaboración propia.

Personas asociadas por provincias

La Figura 10 muestra un predominio masculino en las personas asociadas a cooperativas en la mayoría de las provincias, entre las que sobresalen Málaga (**72,60% hombres**) y Cádiz (**70,79% hombres**) como las de menor representación femenina. Jaén es la única provincia cercana a la equidad, con un **48,17% de mujeres**. Provincias como Huelva (**39,38%**) y Córdoba (**36,03%**) tienen una representación femenina moderada, mientras que Sevilla (**33,13%**) y Granada (**30,96%**) están por debajo del 35%. Esto refleja desigualdades significativas en la participación femenina, especialmente en ciertas provincias, y señala la necesidad de medidas para fomentar la igualdad.

Figura 10. Personas asociadas por provincia y sexo (%)

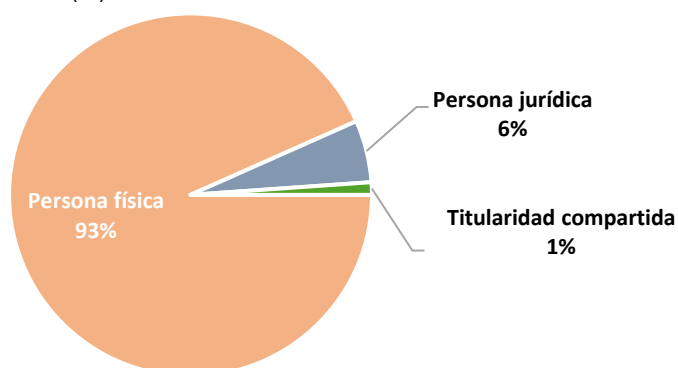


Fuente: Elaboración propia.

Figura jurídica

La relación jurídica predominante en las cooperativas agroalimentarias es la de **persona física (93%)**, mientras que las **personas jurídicas** representan solo el **6%** y la **titularidad compartida** apenas el **1%** (Figura 11), lo que evidencia un modelo de participación centrado en las personas físicas.

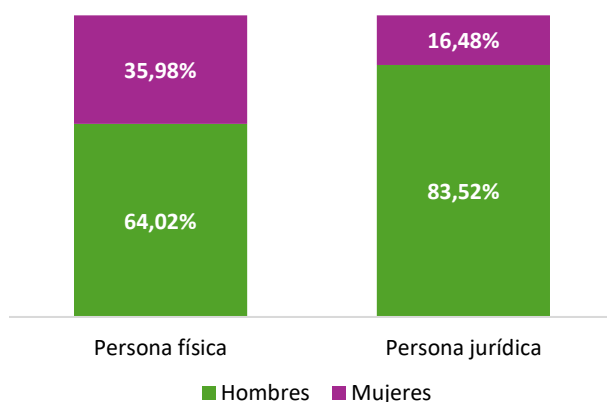
Figura 11. Relación jurídica (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, al analizar la relación jurídica según sexo en la Figura 12, los hombres tienen mayor representación en ambos tipos. Así, en las **personas físicas**, representan el **64,02%** frente al **35,98%** de las mujeres, mientras que, en las **personas jurídicas**, la brecha es aún más pronunciada, con un **83,52% de hombres** y solo un **16,48% de mujeres** (28,04 vs. 67,04).

Figura 12. Personas asociadas según sexo y tipo de relación jurídica con sus explotaciones (% sobre el total de la relación jurídica)²



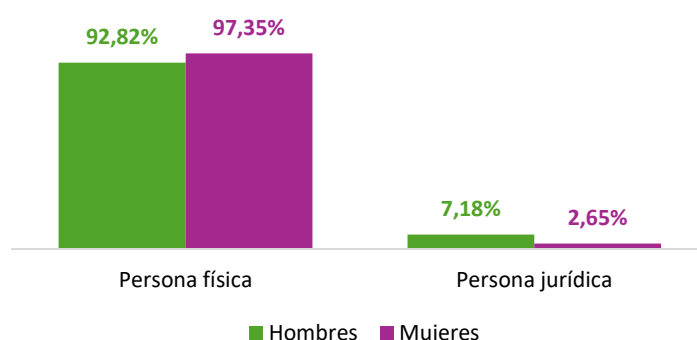
Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, considerando el total de cada sexo (Figura 13), el **97,35% de las mujeres** participan como **personas físicas**, frente a un **2,65%** como personas jurídicas. En comparación, el **92,82% de los hombres** están asociados como personas físicas, pero tienen una mayor representación en las personas jurídicas (**7,18%**).

A pesar de que la participación predominante es la persona física para ambos sexos, los hombres tienen una representación significativamente mayor en las personas jurídicas, lo que refleja barreras adicionales para las mujeres en la constitución de sociedades dentro de las cooperativas. Este panorama destaca la necesidad de implementar medidas que fomenten una mayor igualdad de género en las diversas modalidades de participación.

² En el caso de las personas jurídicas se toma como referencia el sexo de su representante legal.

Figura 13. Relación jurídica según sexo (% sobre el total de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia.

Sectores de actividad

Este cuestionario busca analizar la **participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias**, considerando su presencia en distintos sectores productivos. Han participado **44 cooperativas**, cuya actividad se distribuye principalmente en el **sector agrícola (86,4%)**, seguido de cooperativas **mixtas (agrícola y ganadero, 9,1%)** y, en menor medida, del **sector ganadero (4,5%)**.

Secciones agrarias y Secciones ganaderas

Dentro del ámbito agrícola, las cooperativas se centran mayoritariamente en la producción de **aceite de oliva, aceituna de mesa, cereales y leguminosas**, sectores donde las mujeres tienen una presencia similar a la de los hombres. En cambio, en cultivos como la **vid o el arroz**, su participación es menor. En el sector ganadero, la presencia femenina es reducida, con menor representación en la producción de **vacuno, ovino y caprino de carne y leche**, así como en la **transformación de productos lácteos y alimentación animal** (ver Tabla 3).

Tabla 3. Secciones y/o actividades de la cooperativa por sexo (%)

| Secciones y/o actividades | Hombres/Total de Hombres | Secciones y/o actividades |
|---|--------------------------|---------------------------|
| Aceite de oliva | 44,11% | 49,63% |
| Aceituna de mesa | 18,90% | 19,51% |
| Frutas, hortalizas, raíces y tubérculos | 2,67% | 2,96% |
| Arroz | 1,65% | 1,62% |
| Vid | 2,71% | 2,08% |
| Cereales, leguminosas y oleaginosas | 14,34% | 13,90% |
| Algodón | 0,09% | 0,10% |
| Vacuno de carne | 1,06% | 0,81% |
| Vacuno de leche | 0,04% | 0,04% |
| Alimentación animal | 2,45% | 2,00% |
| Ovino de carne | 2,53% | 1,52% |
| Ovino de leche | 1,47% | 0,71% |
| Lana | 1,06% | 0,81% |
| Caprino de carne | 2,53% | 1,52% |
| Caprino de leche | 3,33% | 1,98% |
| Transformación de productos lácteos | 1,06% | 0,81% |
| Total | 100,00% | 100,00% |

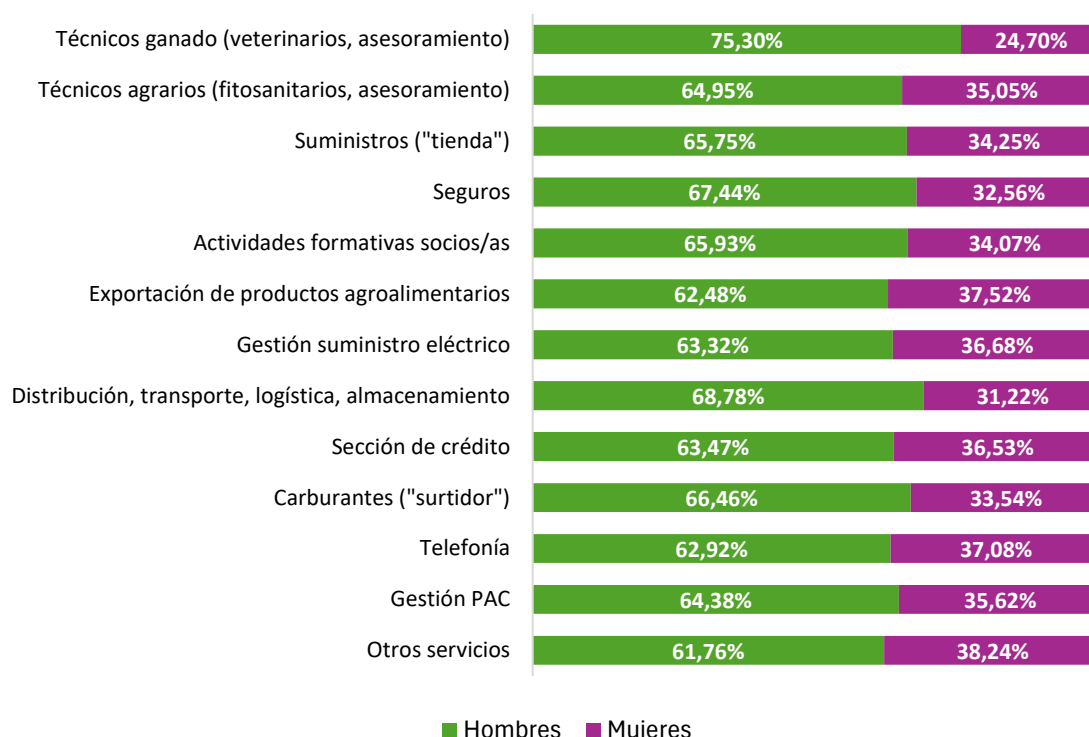
Fuente: Elaboración propia.

Servicios cooperativa

La Figura 14 muestra la distribución por sexo de las personas asociadas según los servicios que reciben. Así, puede observarse una **mayor presencia masculina en todos los servicios**, con porcentajes superiores al **60%** en cada categoría.

Los servicios más masculinizados incluyen **asesoramiento veterinario y ganadero (75,3%)**, mientras que las mujeres tienen una participación relativamente mayor en **otros servicios (38,24%)**, **telefonía (37,08%)** y **actividades formativas (37,52%)**. Parece que se mantiene una división de género en el acceso a los servicios, con los hombres dominando áreas técnicas y productivas, mientras que las mujeres están más presentes en formación y servicios complementarios.

Figura 14. Personas asociadas según los servicios prestados por la cooperativa y sexo (% sobre el total de cada servicio)



Fuente: Elaboración propia.

3.3. Participación en los órganos de representación y toma de decisiones de la cooperativa: la Asamblea y el Consejo Rector

Con el fin de evaluar el impacto de la participación femenina en la toma de decisiones estratégicas en el seno de las cooperativas agroalimentarias, en este apartado, se analiza el grado de participación de las socias y los socios en los principales órganos de representación y toma de decisiones de las cooperativas agroalimentarias, esto es, la Asamblea General y el Consejo Rector.

Asamblea general de socios y socias

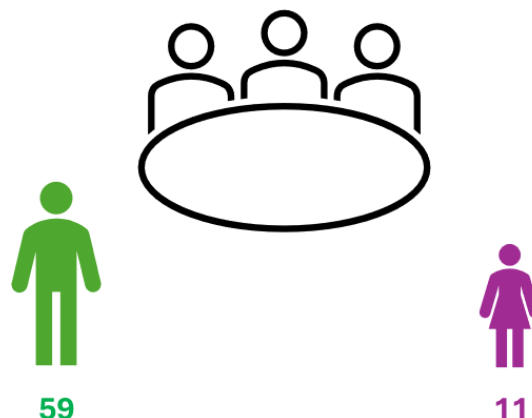
Si se compara la participación entre la última y la penúltima asamblea (Tabla 4), los datos muestran una baja participación femenina en las Asambleas, con una media de **59 hombres y 11 mujeres** en la última sesión (Figura 15). Aunque el número máximo de asistentes varía, los hombres siguen superando ampliamente a las mujeres (**211 vs. 66**). La menor presencia femenina indica barreras estructurales y culturales que limitan su participación en la toma de decisiones.

Tabla 4. Comparativa de la participación en la última y penúltima asamblea general

| Estadísticos descriptivos | Última Asamblea | | Penúltima Asamblea | |
|---------------------------|-----------------|---------|--------------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Media | 59 | 11 | 52 | 9 |
| Mínimo | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Máximo | 211 | 66 | 190 | 60 |
| Desviación estándar | 52 | 14 | 48 | 12 |

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15. Participación media en la última asamblea general según sexo



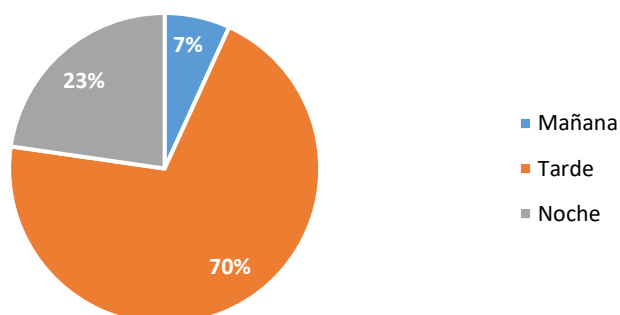
Fuente: Elaboración propia.

Sería conveniente implementar estrategias que fomenten la mayor implicación de las mujeres en estos espacios para garantizar una representación más equitativa en las cooperativas.

Participación en Asamblea según horario de celebración

La Figura 16 muestra la distribución de las asambleas según su horario de celebración. Se observa cómo la mayoría de las cooperativas analizadas han celebrado su última Asamblea General (70%) en horario de tarde, facilitando la asistencia tras la jornada laboral. Un 23% tienen lugar por la noche, posiblemente para compatibilizar con otras actividades, mientras que solo el 7% se realizan en la mañana, lo que podría dificultar la participación de personas con obligaciones laborales o familiares. Esta distribución indica cierta flexibilidad, si bien podrían implementarse estrategias para mejorar la accesibilidad, especialmente para mujeres y personas con responsabilidades familiares o limitaciones en la movilidad.

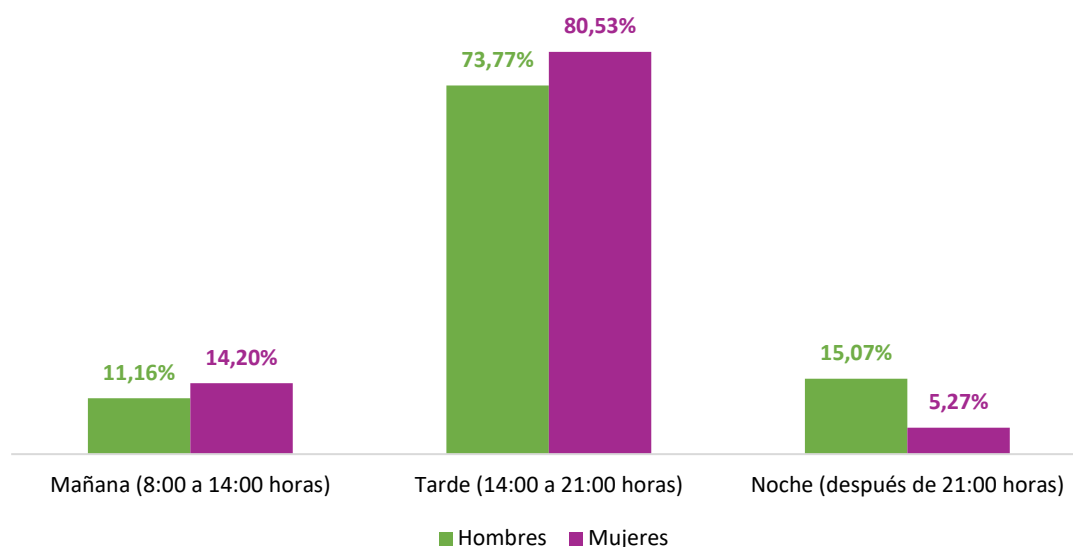
Figura 16. Horario de celebración de última asamblea (%)



Fuente: Elaboración propia.

Cuando se analiza la participación de las personas asociadas dentro de cada grupo de sexo en la última Asamblea según el horario de celebración (Figura 17), los datos indican que de las **mujeres** que asistieron a la última asamblea, el **80,53%** asistieron en horario de **tarde**, mientras que su presencia en la mañana (**14,2%**) y la noche (**5,27%**) es menor. En el caso del total de hombres que asistieron a la última asamblea, un **73,77%** lo hizo en horario de tarde, con una presencia más equilibrada en la mañana (**11,16%**) y en la noche (**15,07%**). Este patrón sugiere que las mujeres tienden a participar más en reuniones programadas en horario de tarde, posiblemente porque les resulta más compatible con sus actividades diarias.

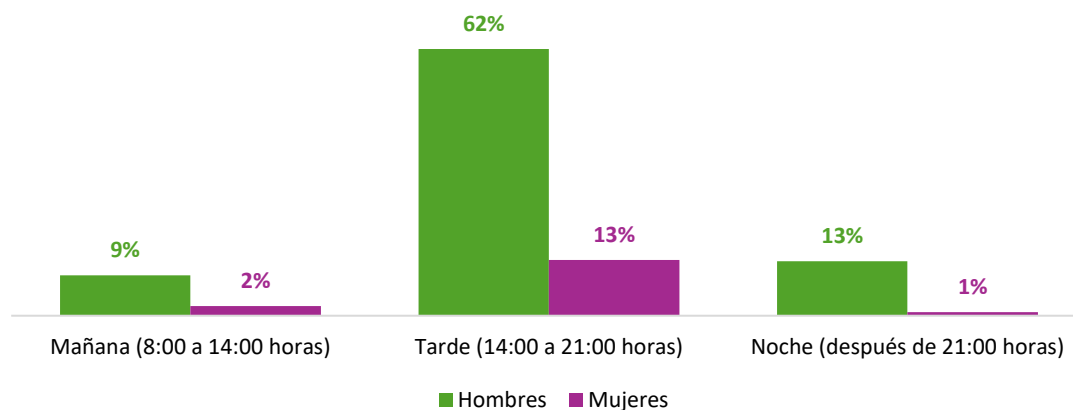
Figura 17. Participación en la última asamblea según horario de celebración por sexo (% total de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia.

Por último, cuando se analiza la asistencia diferenciada de mujeres y hombres sobre el total de asistentes (Figura 18), se refuerza la idea de que la participación masculina es dominante en todos los horarios, sobre todo en la tarde (**61,94%**) y la noche (**12,65%**). En el caso de las **mujeres**, su mayor participación se da en la **tarde (12,91%)**, mientras que cuando las asambleas se celebran por la **noche su presencia es casi nula (0,85%)**. Este resultado confirma que los horarios nocturnos son los menos favorables para la participación femenina, lo que podría estar relacionado con barreras como la conciliación familiar o la seguridad en los desplazamientos.

Figura 18. Participación en la última asamblea según horario de celebración y sexo (%)



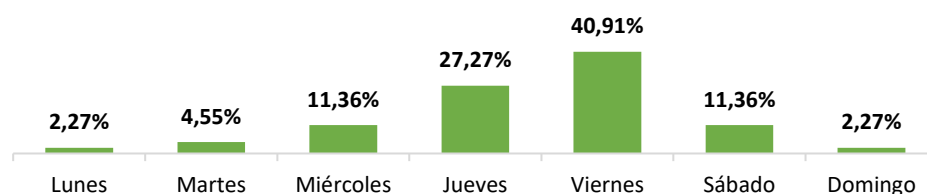
Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, los datos reflejan que **la participación femenina en las asambleas está condicionada por el horario de celebración**. Las mujeres asisten mayoritariamente en horario de tarde, mientras que su presencia en la noche es mínima. Esto evidencia la necesidad de ajustar los horarios de las asambleas para favorecer una mayor inclusión de las mujeres en la toma de decisiones dentro de las cooperativas. Así, se recomienda programar las reuniones en horarios compatibles con sus responsabilidades y/o actividades, facilitando su integración en la gobernanza cooperativa.

Participación en Asamblea según día de celebración

La distribución de la celebración de las últimas Asambleas de personas socias (Figura 19) muestra una clara preferencia por los **viernes** (40,91%) y los **jueves** (27,27%), lo que indica que estos días son considerados más adecuados para la participación. En menor medida, se llevan a cabo los miércoles y sábados (ambos con un 11,36%). Los lunes, martes y domingos registran las tasas más bajas de realización, con valores inferiores al 5%. Esta distribución podría estar influenciada por la intención de facilitar la asistencia sin interferir excesivamente en la jornada laboral o en los compromisos personales de los socios y las socias.

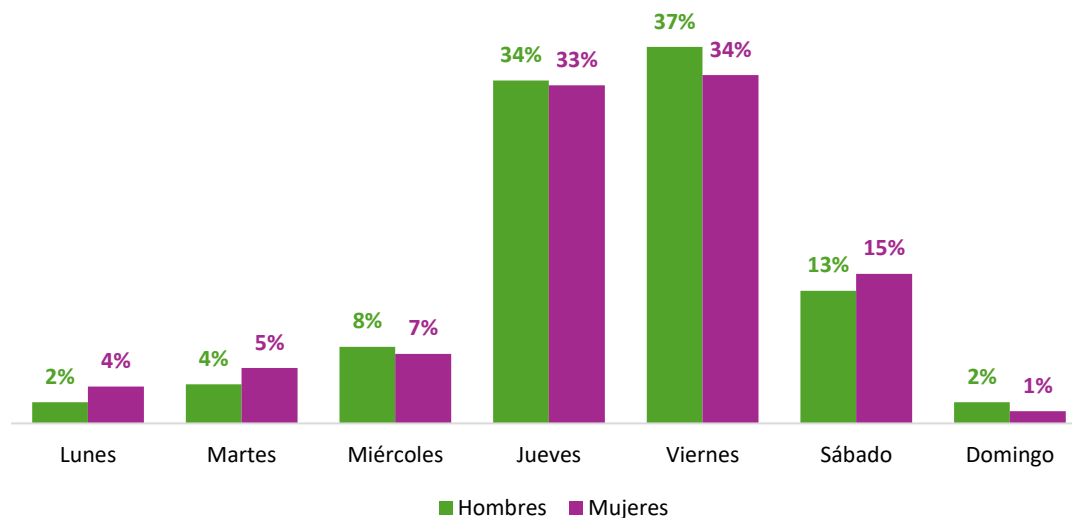
Figura 19. Día de celebración de la última asamblea (%)



Fuente: Elaboración propia.

Si se analiza la participación en las asambleas según el día de celebración considerando cada sexo por separado (Figura 20), las **mujeres tienden a participar más los jueves (33,47%) y los viernes (34,48%)**, mientras que su asistencia es baja en el resto de los días. Para los hombres, la participación se concentra en jueves (33,94%) y viernes (37,27%), pero sigue siendo más equilibrada a lo largo de la semana en comparación con las mujeres.

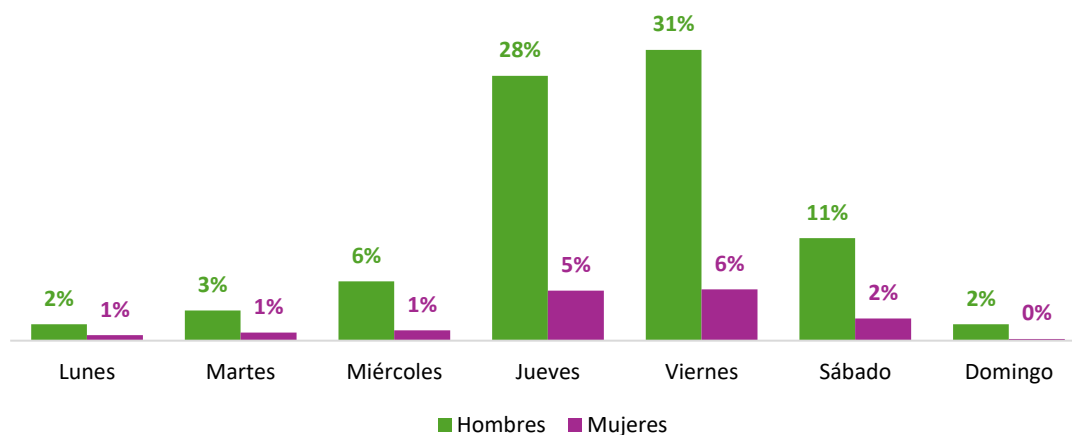
Figura 20. Participación en la última asamblea según día de la semana por sexo (%) (% total de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia.

Si se compara la participación por sexo teniendo en cuenta el número total de asistentes a las asambleas (Figura 21), se observa que la **mayoría de las asambleas se celebran los jueves (28,50%) y los viernes (31,29%)**, días en los que la participación masculina es significativamente mayor que la femenina. La presencia de mujeres en las asambleas es baja en todos los días, pero aún más reducida los fines de semana, especialmente los domingos (0,20%).

Figura 21. Participación en la última asamblea según día de la semana y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, este análisis sugiere que **el día de la semana influye en la participación de las mujeres en las asambleas**, con una mayor asistencia entre semana, especialmente los jueves y viernes, y una menor presencia los fines de semana. Esto puede deberse a la carga de trabajo y responsabilidades familiares que dificultan su participación fuera del horario laboral. Para fomentar una mayor inclusión femenina en la toma de decisiones, sería recomendable evitar programar asambleas en horarios o días que representen mayores barreras para su asistencia.

Medidas para facilitar la asistencia a la Asamblea

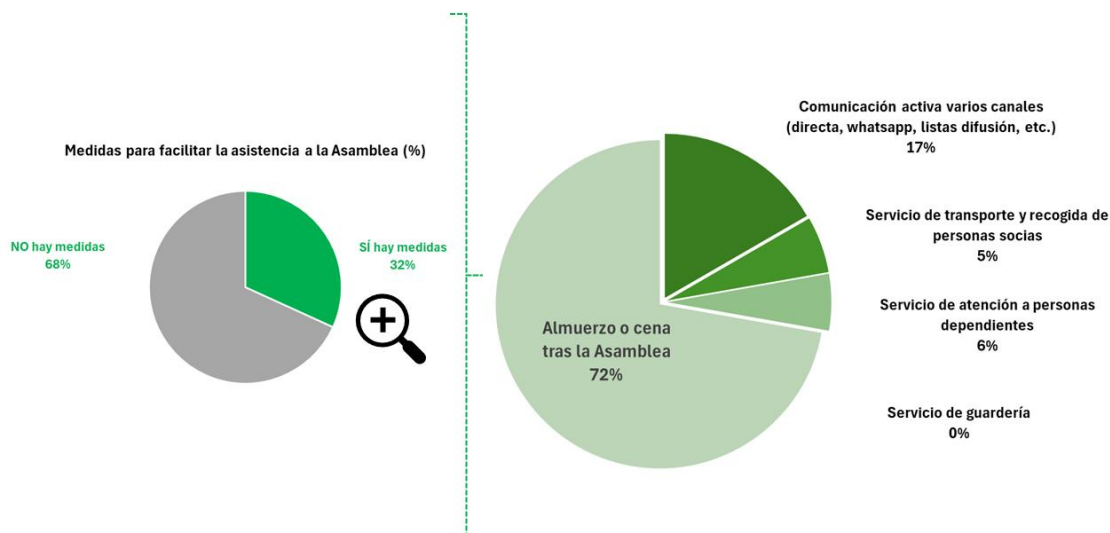
En este sentido, se ha investigado si las cooperativas analizadas cuentan con medidas para promover la asistencia de su base social. Así, la Figura 22 revela que la **mayoría de las cooperativas (68%) no implementan medidas específicas para facilitar la asistencia de las personas socias a las asambleas**, lo que podría estar limitando la participación, especialmente de las mujeres.

Entre las cooperativas que sí implementan medidas (32%), la más común es ofrecer un **almuerzo o cena tras la Asamblea (72%)**, que se configura como una estrategia de socialización y convivencia entre las personas asistentes para incentivar su participación.

Entre las medidas investigadas, las que se adoptan con una menor frecuencia son:

- **Comunicación activa a través de varios canales (17%)**, como WhatsApp o listas de difusión, lo que facilita la difusión de información sobre las Asambleas.
- **Servicio de atención a personas dependientes (6%)**, que puede aliviar la carga de quienes tienen responsabilidades familiares de este tipo.
- **Servicio de transporte y recogida de personas socias (5%)**, que ayuda a superar barreras logísticas, especialmente en áreas rurales.
- **Servicio de guardería (0%)**, cuya ausencia indica una falta de apoyo para las familias con menores, lo que podría estar limitando la participación femenina, que suele estar más implicada en responsabilidades familiares.

Figura 22. Medidas de las Cooperativas para facilitar la asistencia a la asamblea general



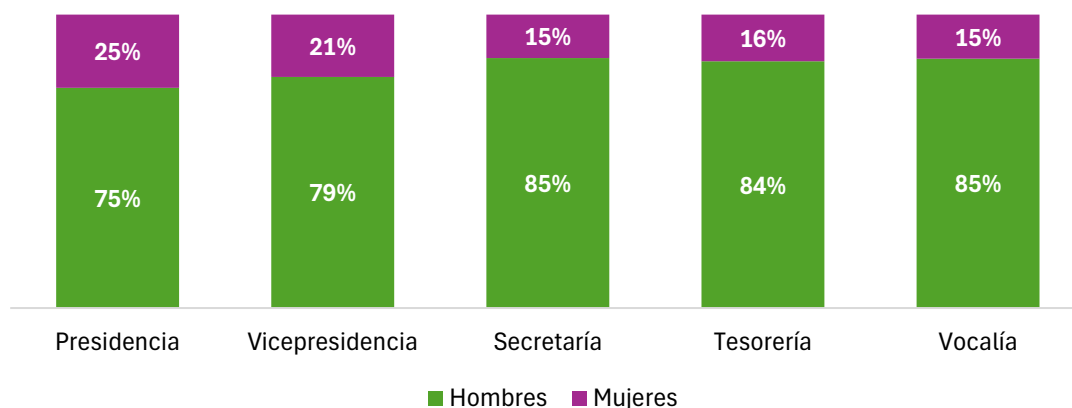
Fuente: Elaboración propia.

La **falta generalizada de medidas de apoyo** para asistir a las Asambleas evidencia una oportunidad para mejorar la participación, especialmente de las mujeres, a través de **servicios** como **guarderías, transporte y atención a personas dependientes**. Ampliar estas medidas podría contribuir significativamente a una mayor inclusión y representación en la toma de decisiones dentro de las cooperativas. Por otro lado, parece conveniente incidir en la **comunicación activa** de la celebración de la asamblea por varios medios: ya sea por el envío de mensajes incentivadores en las listas de difusión de socios/as, WhatsApp, e incluso animar personalmente a socios y a socias a asistir.

Consejo Rector de la cooperativa

Al analizar las diferencias en participación de las mujeres y los hombres en el Consejo Rector de las cooperativas analizadas, teniendo en cuenta el cargo o puesto de responsabilidad desempeñado (Presidencia, Vicepresidencia, Secretaría, Tesorería o Vocalía), los datos muestran que **los hombres ocupan la mayoría de los puestos de responsabilidad en el Consejo Rector**, con una presencia superior al **75% en todos los cargos** (Figura 23). La participación femenina es más alta en la **Presidencia (25%)** y la **Vicepresidencia (21,26%)**, pero cae significativamente en la **Secretaría (14,78%)**, **Tesorería (15,85%)** y **Vocalía (15,02%)**.

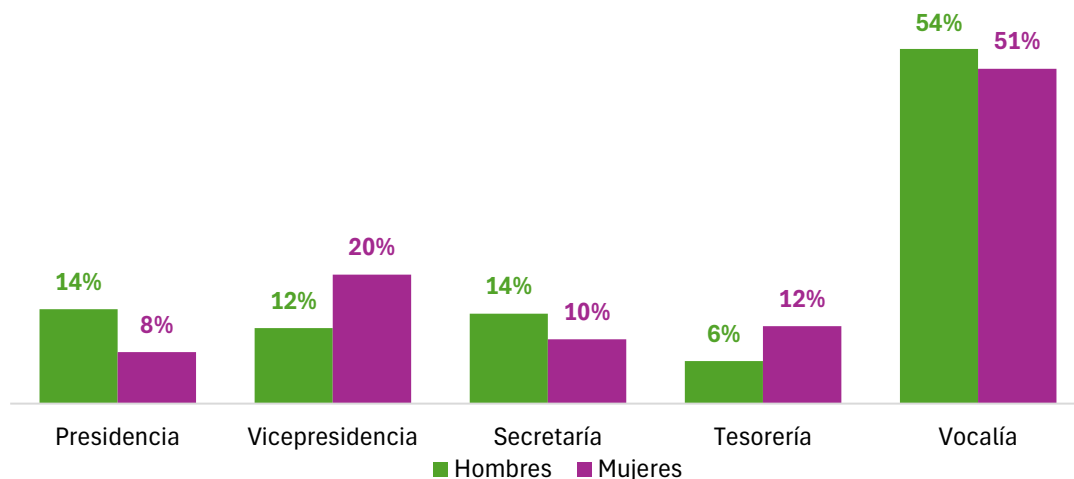
Figura 23. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (%) (% sobre el total de cada cargo)



Fuente: Elaboración propia.

En cambio, al analizar la distribución de cargos dentro de cada sexo (ver Figura 24), se observa que **las mujeres tienen una mayor representación en las Vocalías (50,98%) y Vicepresidencias (19,61%)**, pero su presencia en Presidencia, Secretaría y Tesorería es muy reducida. En cambio, los hombres se distribuyen de manera más equitativa entre los diferentes cargos, aunque con una mayor concentración en Vocalías (53,96%).

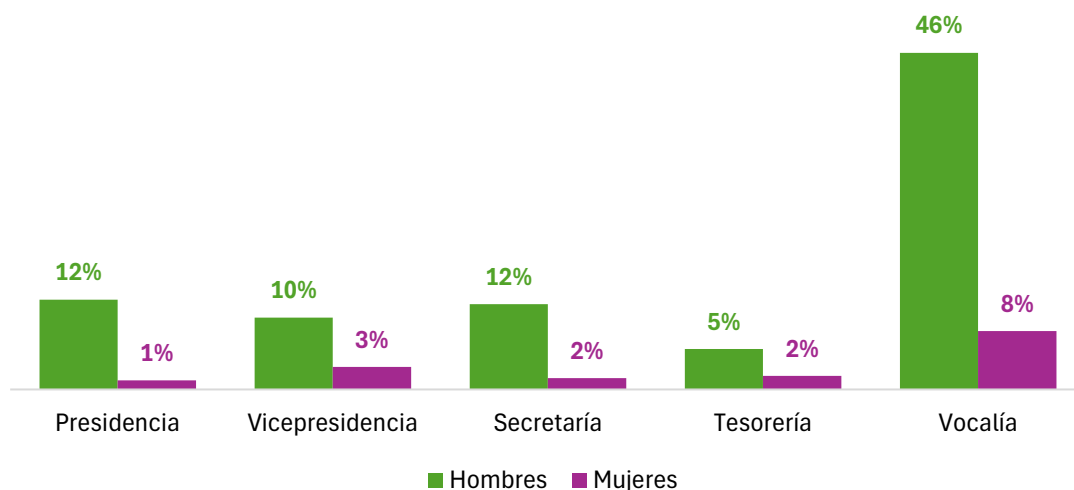
Figura 24. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (%) (% sobre total de cada sexo)



Fuente: Elaboración propia.

Cuando se calcula la participación sobre el total de personas en el Consejo Rector (ver Figura 25), se confirma la fuerte **masculinización de los puestos de mayor responsabilidad**. Los hombres representan **el 12,16% del total en Presidencia, frente a solo un 1,22% de mujeres**. En Tesorería, la diferencia es aún más evidente (**5,47% hombres frente a 1,82% mujeres**), reflejando que las mujeres tienen menos acceso a los roles de mayor poder en la gestión cooperativa.

Figura 25. Composición del Consejo Rector según cargo y sexo (% sobre el total de personas en el Consejo Rector)



Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, se concluye que la participación femenina en el Consejo Rector sigue siendo **muy baja**, especialmente en cargos estratégicos de mayor poder como **Presidencia, Secretaría y Tesorería**. Su presencia es mayor en las Vocalías, lo que sugiere que aún existe una **brecha de género en la toma de decisiones** dentro de las cooperativas agroalimentarias. Para fomentar una mayor equidad, es necesario implementar medidas activas que promuevan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo, como

formación en liderazgo, cuotas de representación y sensibilización sobre la importancia de la diversidad en la gestión cooperativa.

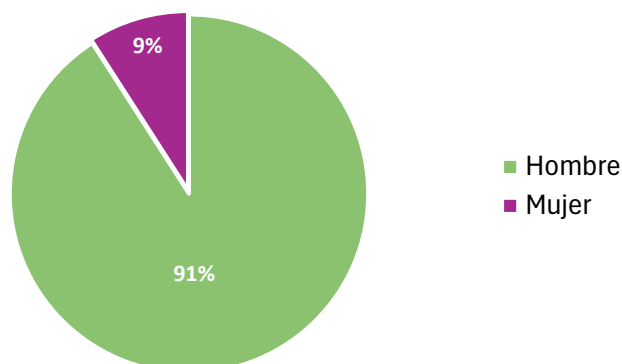
Presidencia del Consejo Rector

El presente epígrafe analiza la composición y características de la **Presidencia** en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias objeto de estudio. Para ello, se examinan variables como la edad, nivel de formación, antigüedad en el cargo, responsabilidades familiares, compensación económica y grado de implicación en la gestión de la cooperativa. Este análisis permite caracterizar el perfil de las personas que desempeñan la Presidencia y evaluar en qué medida existen diferencias de género en el acceso y permanencia en este puesto de liderazgo.

Composición de la Presidencia

En la Figura 26 puede observarse una clara desigualdad de género en el ejercicio de la Presidencia del Consejo Rector en las cooperativas agroalimentarias analizadas, de modo que, el **91%** de las presidencias están ejercidas por **hombres**, mientras que solo el **9%** corresponden a **mujeres**.

Figura 26. Distribución de las presidencias según sexo

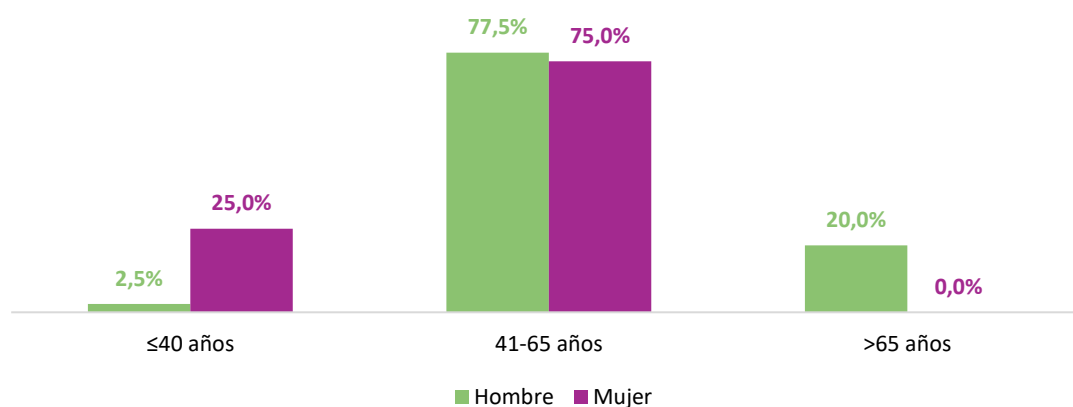


Fuente: Elaboración propia.

Edad de la Presidencia

En relación con la **edad** de las personas que ejercen la Presidencia de los Consejos Rectores, tal y como se observa en la Figura 27 y la Tabla 5, la mayoría de los cargos se concentran en el grupo de 41 a 65 años, representando el 77,5% de los hombres y el 75% de las mujeres.

Figura 27. Distribución de las presidencias según edad y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, se observa una diferencia significativa en los grupos de edad más jóvenes y mayores. Mientras que el 25% de las presidentas tiene menos de 40 años, solo el 2,5% de los hombres en este rango ocupa la presidencia. En contraste, ningún cargo de presidencia femenina pertenece al grupo de más de 65 años, mientras que el 20% de los presidentes masculinos sí se encuentran en esta franja de edad. Estos datos sugieren que las mujeres acceden a la presidencia a edades más tempranas en comparación con los hombres, posiblemente debido a una menor trayectoria previa en los órganos de decisión, sin embargo, su presencia se reduce en edades avanzadas.

Tabla 5. Distribución de los rangos de edad sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| ≤40 años | 2,5% | 25,0% |
| 41-65 años | 77,5% | 75,0% |
| >65 años | 20,0% | 0,0% |
| Total | 100% | 100% |

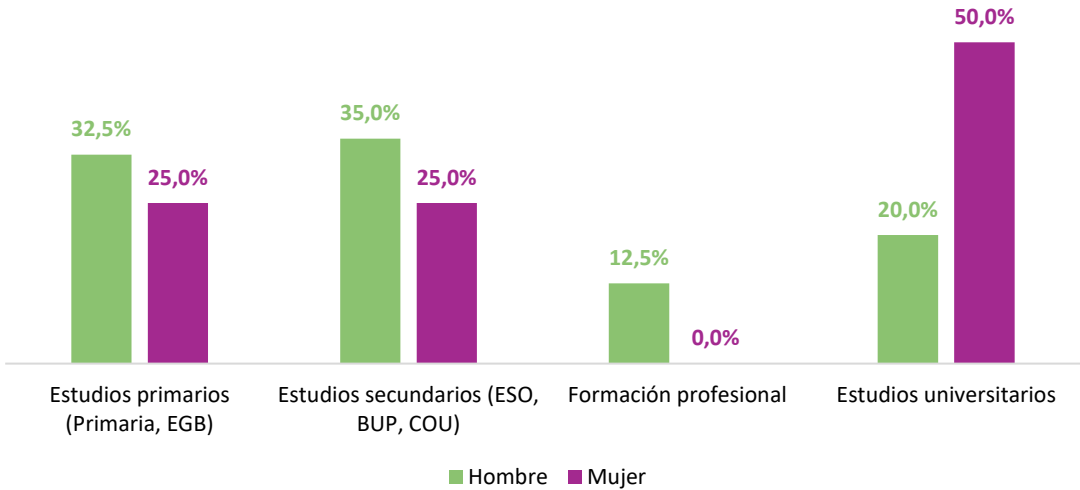
Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, la **Presidencia** sigue estando **altamente masculinizada**, con una importante presencia de hombres en edades avanzadas. Por el contrario, las **mujeres** que llegan a estos cargos suelen ser **más jóvenes**, lo que indica una posible renovación generacional entre las líderes femeninas, a pesar de su limitado acceso a estos órganos de responsabilidad.

Nivel de formación de la Presidencia

Si se examina el nivel de formación de las personas que ejercen la Presidencia en las cooperativas agroalimentarias (Figura 28 y Tabla 6), se observan diferencias significativas en el nivel educativo alcanzado por hombres y mujeres.

Figura 28. Distribución de las presidencias según nivel de formación y sexo



Fuente: Elaboración propia.

De esta forma, la mayoría de los presidentes hombres tienen estudios secundarios (35%) o primarios (32,5%), mientras que, entre las presidentas, se observa una mayor proporción de estudios universitarios, alcanzando el 50% frente al 20% de los hombres. Además, ninguna mujer presidenta posee formación profesional, en contraste con el 12,5% de los hombres. Estos resultados sugieren que, en general, las mujeres que acceden a la presidencia de las cooperativas cuentan con un nivel formativo más alto en comparación con sus homólogos masculinos.

Tabla 6. Distribución de los niveles de estudios sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| Estudios primarios (Primaria, EGB) | 32,5% | 25% |
| Estudios secundarios (ESO, BUP, COU) | 35,0% | 25% |
| Formación profesional | 12,5% | 0% |
| Estudios universitarios | 20,0% | 50% |
| Total | 100% | 100% |

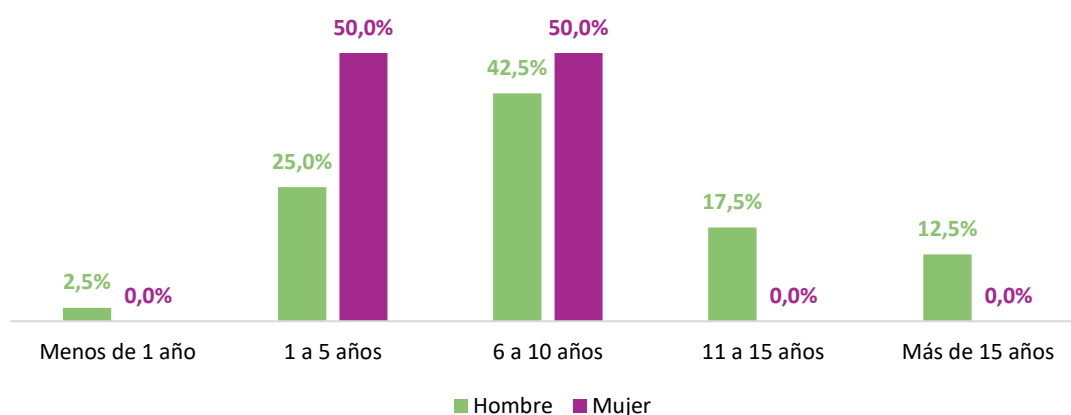
Fuente: Elaboración propia.

Estos datos ponen de manifiesto que las mujeres necesitan mayor nivel educativo que los hombres para acceder a la Presidencia, lo que evidencia una posible desigualdad en las oportunidades de acceso al liderazgo. Para reducir esta brecha, es clave impulsar la formación en liderazgo y la promoción de mujeres con distintos perfiles educativos, asegurando que la experiencia y la capacitación sean valoradas equitativamente en la selección y elecciones de cargos directivos de las cooperativas agroalimentarias.

Antigüedad de la Presidencia

Respecto a la antigüedad en el cargo, la Figura 29 y la Tabla 7 reflejan que la mayoría de las presidentas tienen una antigüedad de entre 1 y 10 años (50% en ambos rangos), sin embargo, no hay mujeres con más de 10 años en la presidencia. En contraste, los hombres muestran una mayor permanencia, con un 17,5% que ha ocupado el cargo entre 11 y 15 años y un 12,5% con más de 15 años de antigüedad. Estos resultados sugieren que, si bien las mujeres han logrado acceder a la presidencia, su presencia en el cargo tiende a ser más reciente y de menor duración en comparación con sus pares masculinos.

Figura 29. Distribución de las presidencias según antigüedad en el cargo y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|----------------|-------------|-------------|
| Menos de 1 año | 2,5% | 0,0% |
| 1 a 5 años | 25,0% | 50,0% |
| 6 a 10 años | 42,5% | 50,0% |
| 11 a 15 años | 17,5% | 0,0% |
| Más de 15 años | 12,5% | 0,0% |
| Total | 100% | 100% |

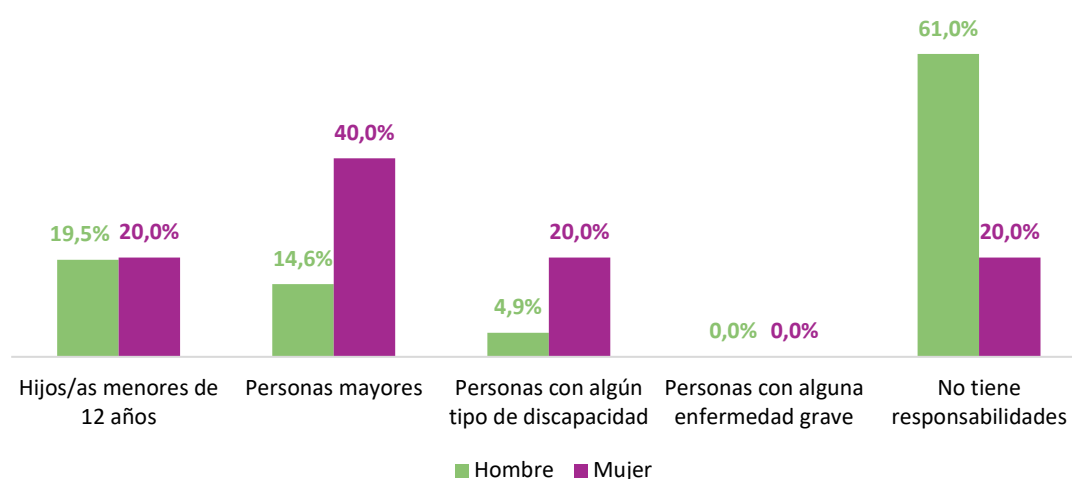
Fuente: Elaboración propia.

En conclusión, las mujeres que acceden a la Presidencia **son más recientes en el cargo**. La presencia masculina es más estable y prolongada, con algunos presidentes que han estado más de 15 años en el puesto, consolidan su liderazgo a largo plazo. La ausencia de mujeres con cierta permanencia (más de 11 años) sugiere la necesidad de ahondar en el histórico de presidencias con el objetivo de investigar la posible dificultad en la consolidación de las mujeres en la Presidencia. Esta situación podría estar relacionada con barreras estructurales, culturales y organizativas que dificultan la continuidad de las mujeres en los órganos de decisión.

Responsabilidades familiares de la Presidencia

El análisis de las responsabilidades familiares entre quienes ocupan la Presidencia de las cooperativas agroalimentarias revela diferencias importantes entre hombres y mujeres (Figura 30 y Tabla 8). Mientras que el **61%** de los **hombres en la Presidencia no tiene responsabilidades familiares**, este porcentaje desciende en el caso de las mujeres, donde solo el **20%** declara **no tener cargas familiares**. Esto sugiere que las **mujeres** que acceden a estos cargos deben **conciliar** en mayor medida su liderazgo con el cuidado familiar, lo que podría representar un obstáculo adicional en su desarrollo profesional y su permanencia en estos espacios de toma de decisiones.

Figura 30. Distribución de las presidencias según responsabilidades familiares y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, cuando se analizan las cargas específicas, las **mujeres** en la Presidencia tienen una **mayor responsabilidad en el cuidado de personas mayores (40%)** en comparación con los hombres (**14,6%**), lo que refuerza la idea de que el rol de cuidados sigue recayendo mayoritariamente en ellas. En el caso de hijos/as menores de 12 años, la proporción es la misma para ambos sexos, con un 20% tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, las diferencias vuelven a ser significativas en la atención a personas con discapacidad, donde **el 20%** de las **mujeres presidentas** asumen esta responsabilidad frente a solo un **4,9%** de los hombres.

Tabla 8. Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|---|-------------|-------------|
| Hijos/as menores de 12 años | 19,5% | 20,0% |
| Personas mayores | 14,6% | 40,0% |
| Personas con algún tipo de discapacidad | 4,9% | 20,0% |
| Personas con alguna enfermedad grave | 0,0% | 0,0% |
| No tiene responsabilidades | 61,0% | 20,0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

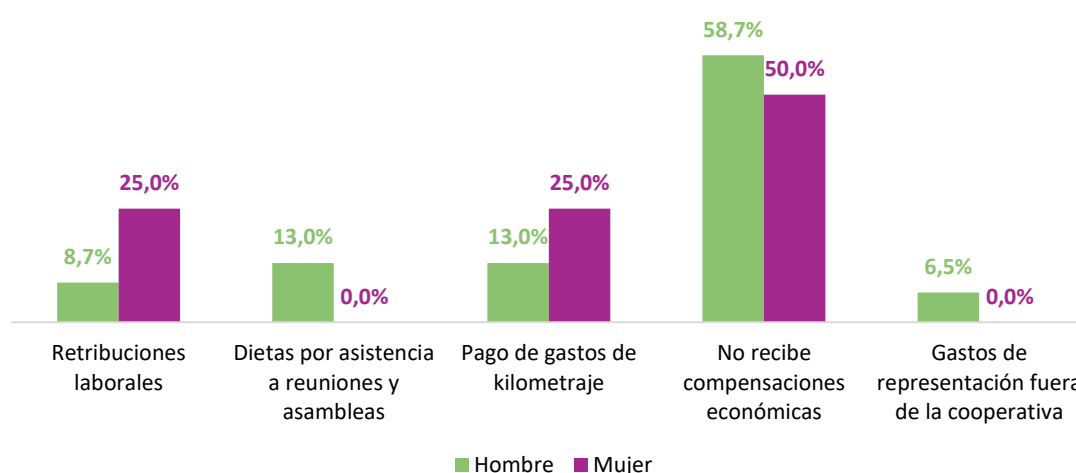
En cuanto al cuidado de personas con enfermedades graves, ningún presidente o presidenta ha declarado tener esta responsabilidad, lo que podría estar relacionado con la alta exigencia de disponibilidad y dedicación que requiere el cargo.

Los datos reflejan que las **mujeres** en la Presidencia de las cooperativas asumen **más responsabilidades familiares** que sus homólogos masculinos, especialmente en el cuidado de personas mayores y con discapacidad. Además, la mayoría de los hombres en la Presidencia no tiene cargas familiares, lo que les otorga una mayor disponibilidad para ejercer su rol sin limitaciones externas. Esta diferencia pone en evidencia la necesidad de implementar medidas de conciliación en las cooperativas, promoviendo entornos que faciliten el acceso y la permanencia de mujeres en cargos directivos sin que sus responsabilidades familiares sean una barrera para su liderazgo.

Compensación económica de la Presidencia

El análisis de las compensaciones económicas recibidas por quienes ocupan la Presidencia de las cooperativas agroalimentarias revela diferencias significativas entre hombres y mujeres (Figura 31 y Tabla 9). En términos generales, la mayoría de los presidentes y las presidentas no reciben compensaciones económicas por su cargo, aunque este porcentaje es algo mayor en los hombres (58,7%) que en las mujeres (50%).

Figura 31. Distribución de las presidencias según tipo de compensación económica y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, al analizar el tipo de compensación, las mujeres son más propensas a recibir retribuciones laborales (25%) y pago de gastos de kilometraje (25%), mientras que en los hombres estos porcentajes son menores (8,7% y 13%, respectivamente). En cambio, los hombres tienen más acceso a dietas por asistencia a reuniones y asambleas (13%) y a gastos de representación fuera de la cooperativa (6,5%), beneficios que ninguna mujer presidenta recibe.

Tabla 9. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Retribuciones laborales | 8,7% | 25,0% |
| Dietas por asistencia a reuniones y asambleas | 13,0% | 0,0% |
| Pago de gastos de kilometraje | 13,0% | 25,0% |
| Gastos de representación fuera de la cooperativa | 6,5% | 0% |
| No recibe compensaciones económicas | 58,7% | 50% |
| Total | 100% | 100% |

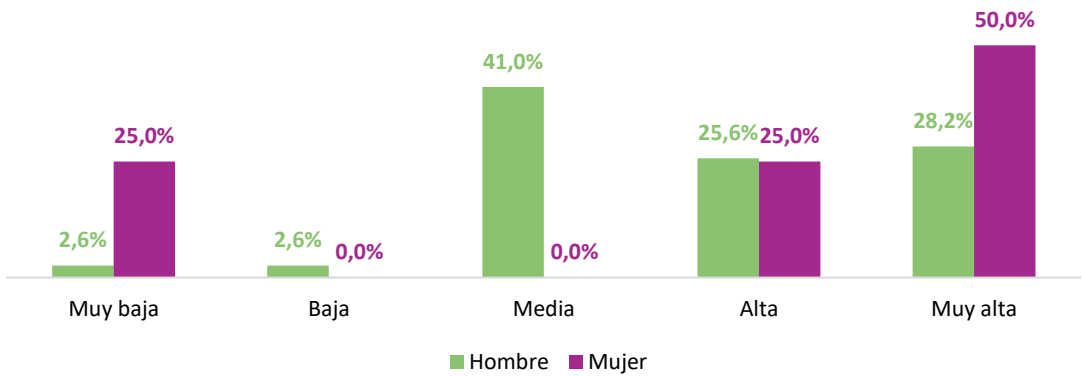
Fuente: Elaboración propia.

Estos datos indican que, aunque las **mujeres** en la Presidencia reciben **compensaciones** con **mayor frecuencia que los hombres**, los beneficios que perciben están más orientados a **cubrir gastos específicos (kilometraje y retribución laboral)**, mientras que los hombres acceden con más facilidad a compensaciones ligadas a la representación y la participación en reuniones. Esto puede estar relacionado con diferencias en la participación efectiva dentro del cargo, donde los hombres tienen más oportunidades de representación externa y toma de decisiones, mientras que las mujeres pueden encontrarse con mayores barreras para acceder a estos espacios estratégicos. Para lograr una mayor equidad, convendría **revisar los criterios de compensación** dentro de las cooperativas y garantizar que las mujeres tengan acceso a los mismos beneficios y oportunidades de representación que los hombres.

Participación de la Presidencia en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa

El nivel de responsabilidad en la gestión y el trabajo diario dentro de la cooperativa presenta diferencias entre hombres y mujeres que ejercen funciones de la Presidencia (Figura 32 y Tabla 10). Mientras que la mayoría de los hombres se sitúa en un nivel de responsabilidad medio (41%) o alto (25,6%), en el caso de las mujeres, no hay ninguna que se encuentre en la categoría media, pero sí un 50% con una responsabilidad muy alta y un 25% con una responsabilidad alta. Esto sugiere que las mujeres que acceden a la Presidencia tienden a asumir mayores responsabilidades directas en la gestión de la cooperativa, posiblemente para justificar su acceso al cargo o debido a una mayor exigencia para ser reconocidas como líderes.

Figura 32. Distribución de las presidencias según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo



Fuente: Elaboración propia.

En el extremo opuesto, los hombres presentan una distribución más equilibrada, con un 2,6% que reporta una responsabilidad muy baja o baja, algo que no se observa en las mujeres. No obstante, el dato más relevante es que el 25% de las mujeres en la Presidencia reporta un nivel de responsabilidad muy bajo, lo que podría estar indicando que, en algunos casos, aunque ocupen el cargo, su participación en la gestión real de la cooperativa es más limitada.

Tabla 10. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de presidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| Muy baja | 2,6% | 25% |
| Baja | 2,6% | 0% |
| Media | 41,0% | 0% |
| Alta | 25,6% | 25% |
| Muy alta | 28,2% | 50% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Las mujeres en la Presidencia de las cooperativas parecen afrontar una **doble exigencia**: por un lado, las que tienen mayor presencia en la gestión deben asumir niveles muy altos de responsabilidad, mientras que, por otro lado, un grupo de mujeres en la Presidencia parece tener una menor implicación en la gestión diaria.

Vicepresidencia del Consejo Rector

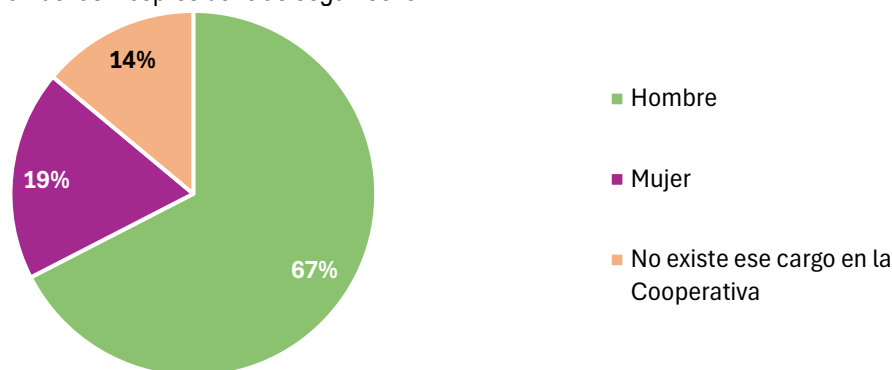
En el presente subapartado, se aborda el estudio de la **Vicepresidencia** en los Consejos Rectores de las cooperativas analizadas. Siguiendo el esquema empleado anteriormente, se examinan los principales factores que caracterizan el perfil de quienes ostentan este cargo, considerando su edad, nivel educativo, antigüedad en la función, responsabilidades familiares, retribuciones económicas y participación en la gestión de la cooperativa. A través de este análisis, se pretende identificar posibles desigualdades en el acceso a la Vicepresidencia y su impacto en la gobernanza cooperativa.

Composición de la Vicepresidencia

El análisis de la composición de la Vicepresidencia en las cooperativas agroalimentarias (Figura 33) muestra una **sobrerrepresentación masculina**, ya que el **67%** de los cargos de Vicepresidencia están ocupados por hombres, mientras que solo el **19%** está en manos de mujeres. Esta brecha refleja una desigualdad estructural en el acceso de las mujeres a los altos cargos dentro de las cooperativas, lo que limita su capacidad de influir en la toma de decisiones y en la gestión estratégica de estas organizaciones.

Otro dato relevante es que el **14%** de las cooperativas no cuentan con este cargo, lo que sugiere que en algunas organizaciones la Vicepresidencia no está contemplada dentro de su estructura de gobernanza. Esta circunstancia podría ser un obstáculo adicional para fomentar la presencia femenina en posiciones de liderazgo, ya que, si la estructura organizativa no facilita la existencia de cargos intermedios como la Vicepresidencia, las posibilidades de acceso de las mujeres a la Presidencia también se ven limitadas.

Figura 33. Distribución de las vicepresidencias según sexo



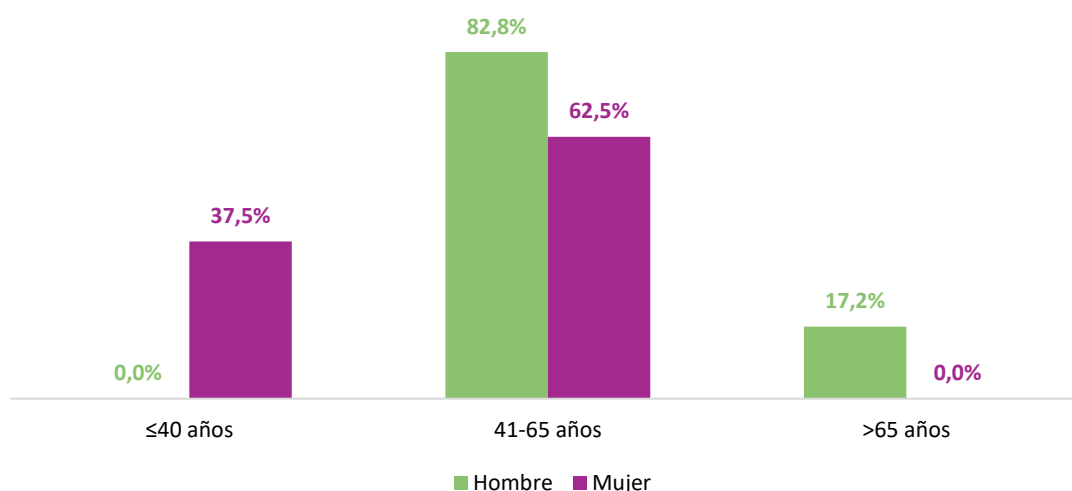
Fuente: Elaboración propia.

Edad de la Vicepresidencia

Al analizar la distribución de la Vicepresidencia según edad y sexo (Figura 34 y Tabla 11), se observan diferencias en la representación por grupos de edades. Así, mientras que ningún hombre menor de 40 años ocupa el cargo, el 37,5% de las mujeres vicepresidentas se sitúa en esta franja de edad, lo que indica una mayor presencia femenina en posiciones de liderazgo en edades más tempranas.

El grupo de 41 a 65 años concentra la mayoría de los vicepresidentes en ambos sexos, con un 82,8% en hombres y un 62,5% en mujeres, lo que sugiere que la edad media es un factor común en la designación de este cargo.

Figura 34. Distribución de las vicepresidencias según edad y sexo (% sobre el total de personas en el cargo de vicepresidencia)



Fuente: Elaboración propia.

En contraste, el 17,2% de los hombres vicepresidentes tienen más de 65 años, mientras que ninguna mujer en este grupo de edad ocupa el puesto, lo que podría reflejar barreras adicionales para la continuidad de las mujeres en cargos de liderazgo a largo plazo.

Tabla 11. Distribución de los rangos de edad sobre el total de vicepresidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| ≤40 años | 0,0% | 37,5% |
| 41-65 años | 82,8% | 62,5% |
| >65 años | 17,2% | 0,0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que las mujeres tienen menor presencia en la Vicepresidencia y su permanencia es más reducida en comparación con los hombres. Aunque acceden a edades más tempranas, los datos indican que presentan ciertas dificultades para mantenerse en el cargo a largo plazo.

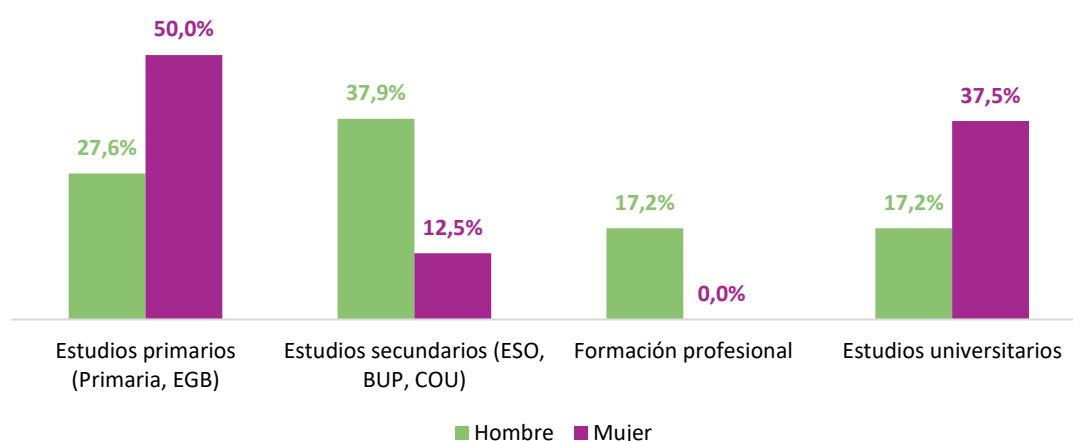
Nivel de formación de la Vicepresidencia

Cuando se considera la distribución de los niveles de estudios entre las personas que ocupan la Vicepresidencia por sexo (Figura 35 y Tabla 12), se confirma el patrón diferenciado entre hombres y mujeres. En términos generales, los hombres predominan en todas las categorías de formación, aunque la representación femenina es más visible en los niveles de **estudios primarios y universitarios**.

Por un lado, el 50% de las mujeres en la Vicepresidencia tienen estudios primarios, lo que representa un porcentaje significativamente superior al de los hombres (27,6%) en esta misma categoría. Este dato puede indicar que, aunque las mujeres acceden al cargo con menor frecuencia que los hombres, una proporción considerable de ellas proviene de niveles educativos más bajos, lo que sugiere que la experiencia práctica puede ser un factor clave en su acceso al puesto.

En el nivel de estudios secundarios (ESO, BUP, COU), los hombres presentan un 37,9%, en contraste con un 12,5% de mujeres. Esto indica que los hombres con estudios secundarios tienen mayor presencia en la Vicepresidencia, mientras que las mujeres con este nivel educativo enfrentan mayores barreras para acceder a este cargo.

Figura 35. Distribución de las vicepresidencias según nivel de formación y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la **formación profesional**, un 17,2% de los hombres en la Vicepresidencia cuentan con este nivel educativo, mientras que **ninguna mujer** con formación profesional ocupa este cargo. Esta ausencia de mujeres con formación profesional podría reflejar una **falta de acceso a estudios técnicos** o bien una menor valoración de este perfil en el acceso a la toma de decisiones dentro de las cooperativas.

En cuanto a los **estudios universitarios**, un 37,5% de las **mujeres** en la Vicepresidencia tienen estudios superiores, frente a un 17,2% de los **hombres**. Este dato confirma un patrón recurrente en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo: cuando logran alcanzar estos cargos, tienden a contar con una mayor formación académica que los hombres, lo que puede evidenciar una mayor exigencia para que las mujeres sean consideradas aptas para el puesto.

Tabla 12. Distribución de los niveles de estudios sobre el total de vicepresidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| Estudios primarios (Primaria, EGB) | 27,6% | 50,0% |
| Estudios secundarios (ESO, BUP, COU) | 37,9% | 12,5% |
| Formación profesional | 17,2% | 0,0% |
| Estudios universitarios | 17,2% | 37,5% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

El análisis del nivel de formación refleja que las mujeres que ocupan la Vicepresidencia tienden a polarizarse entre estudios primarios y universitarios, mientras que los hombres tienen una distribución más equilibrada en todos los niveles educativos. Además, la ausencia de mujeres con formación profesional sugiere que este tipo de titulación no es una vía frecuente de acceso para ellas. Por otro lado, la mayor proporción de mujeres con estudios universitarios indica que las mujeres requieren una cualificación más alta para acceder a la Vicepresidencia, lo que refuerza la hipótesis de una barrera de acceso mayor en comparación con los hombres.

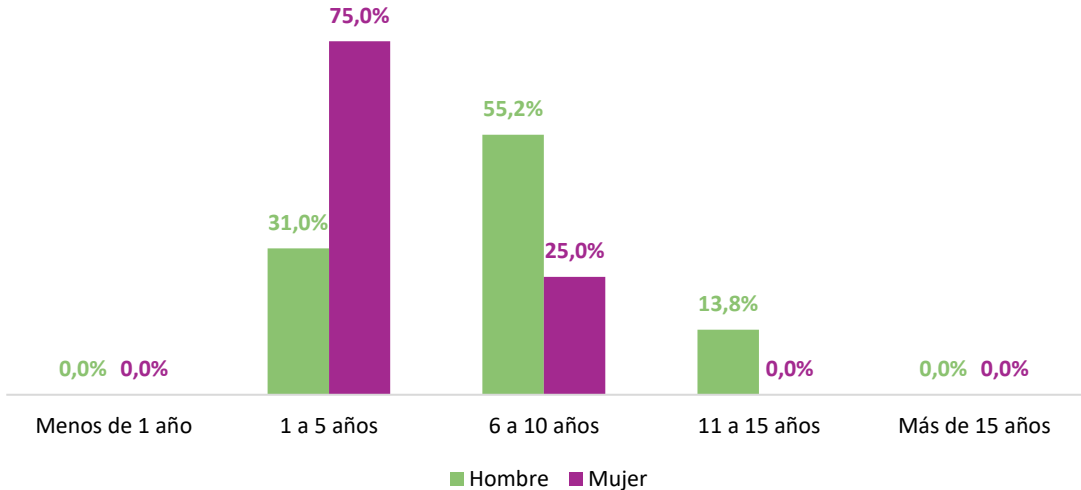
Antigüedad de la Vicepresidencia

El análisis de la antigüedad en la Vicepresidencia de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía revela diferencias en la permanencia de hombres y mujeres en este cargo (Figura 36 y Tabla 13). Se observa una tendencia hacia una mayor estabilidad en el cargo para los hombres, mientras que la presencia de mujeres en la Vicepresidencia es más reciente y con una duración más corta.

La distribución muestra que ningún vicepresidente o vicepresidenta tiene menos de un año en el cargo, lo que indica que la ocupación de este puesto requiere cierta estabilidad y trayectoria previa dentro de la cooperativa.

En el tramo de 1 a 5 años de antigüedad, se presenta una diferencia significativa entre ambos sexos. El **75%** de las mujeres vicepresidentas han estado en el cargo por menos de cinco años, en comparación con el **31%** de los hombres. Este dato sugiere que la presencia femenina en la Vicepresidencia es más reciente y que las mujeres han accedido al cargo en fechas más recientes que sus compañeros varones.

Figura 36. Distribución de las vicepresidencias según antigüedad en el cargo y sexo



Fuente: Elaboración propia.

En el intervalo de 6 a 10 años, la situación se invierte. El 55,2% de los hombres vicepresidentes han ocupado el cargo entre seis y diez años, mientras que solo el 25% de las mujeres vicepresidentas han permanecido ese tiempo en la posición. Esta diferencia indica que los hombres han logrado una mayor consolidación en el puesto con el paso del tiempo, mientras que las mujeres aún no han alcanzado una estabilidad similar dentro de la Vicepresidencia.

Para los rangos más altos de antigüedad, es decir, de 11 a 15 años, el 13,8% de los hombres ha logrado mantenerse en el cargo, mientras que ninguna mujer ha alcanzado este nivel de permanencia. En el tramo de más de 15 años, no existe representación de ningún sexo, lo que podría sugerir que el cargo de Vicepresidencia se renueva con relativa frecuencia y no tiende a ser ocupado por personas con trayectorias prolongadas.

Tabla 13. Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de vicepresidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|----------------|-------------|-------------|
| Menos de 1 año | 0,0% | 0% |
| 1 a 5 años | 31,0% | 75% |
| 6 a 10 años | 55,2% | 25% |
| 11 a 15 años | 13,8% | 0% |
| Más de 15 años | 0,0% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

El análisis conjunto de estos datos revela que la Vicepresidencia es un cargo al que las **mujeres acceden con mayor dificultad** y en el que **su permanencia es más corta**. La alta concentración de mujeres en el tramo de 1 a 5 años sugiere que su participación en este cargo es relativamente reciente, aunque los datos indican que la mayoría se encuentra con dificultades para consolidar su posición a largo plazo. Por el

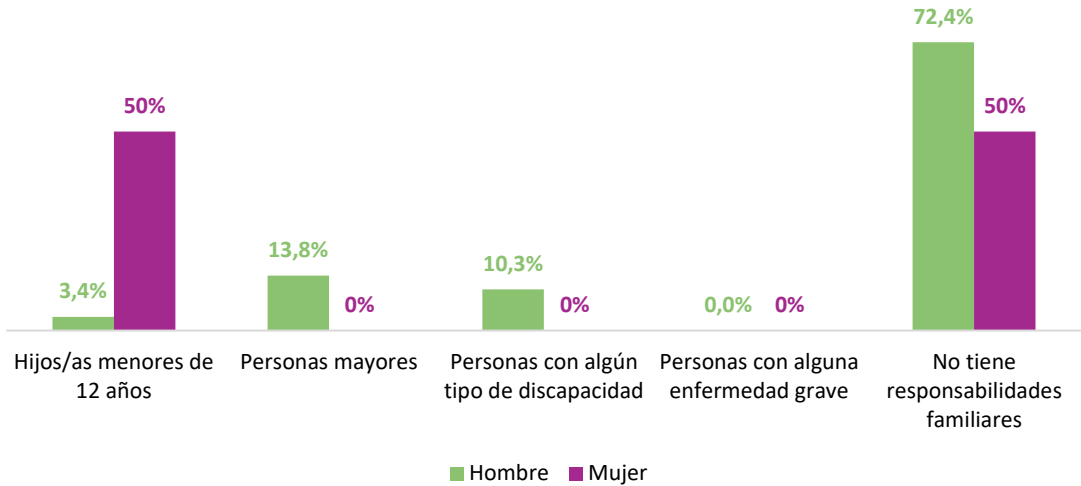
contrario, los hombres muestran una mayor estabilidad en el cargo, con más de la mitad permaneciendo entre 6 y 10 años, y un porcentaje significativo alcanzando entre **11 y 15 años** de antigüedad. Esto indica que los hombres que llegan a la Vicepresidencia logran mantenerse en el puesto por periodos más prolongados, consolidando su liderazgo dentro de las cooperativas.

Responsabilidades familiares de la Vicepresidencia

El análisis del reparto de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres que ocupan la Vicepresidencia en las cooperativas agroalimentarias andaluzas muestra que las **mujeres** vicepresidentas tienen una **mayor carga** de cuidados en comparación con los hombres en el mismo cargo (Figura 37 y Tabla 14). Destaca el caso del cuidado de **hijos/as** menores de 12 años, donde la **mitad** de las **mujeres** en la Vicepresidencia asumen esta responsabilidad (50%), en contraste con apenas un **3,4%** de los **hombres**. Este dato sugiere que la conciliación entre el liderazgo en la cooperativa y la vida familiar es un reto mayor para las mujeres.

En lo que respecta al **cuidado de personas mayores**, un **13,8%** de los hombres en la Vicepresidencia de las cooperativas analizadas asumen esta responsabilidad, mientras que ninguna mujer ha señalado estar a cargo de esta tarea.

Figura 37. Distribución de las vicepresidencias según responsabilidades familiares y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 10,3% de los hombres vicepresidentes cuidan de personas con **discapacidad**, frente a ninguna mujer que haya señalado asumir esta tarea. En el caso del cuidado de personas con enfermedades graves, tanto hombres como mujeres presentan un **0%**, lo que indica que esta no es una carga significativa para ninguno de los grupos en este análisis.

Tabla 14. Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de vicepresidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|---|-------------|-------------|
| Hijos/as menores de 12 años | 3,4% | 50% |
| Personas mayores | 13,8% | 0% |
| Personas con algún tipo de discapacidad | 10,3% | 0% |
| Personas con alguna enfermedad grave | 0% | 0% |
| No tiene responsabilidades | 72,4% | 50% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el grupo más numeroso corresponde a quienes no tienen responsabilidades familiares, donde se observa que el 72,4% de los hombres en la Vicepresidencia no asumen ninguna carga de cuidados, frente al 50% de las mujeres. Esta diferencia es significativa y sugiere que las mujeres que llegan a cargos de liderazgo en las cooperativas deben compaginar su función con mayores responsabilidades familiares que los hombres en los mismos puestos.

Compensación económica de la Vicepresidencia

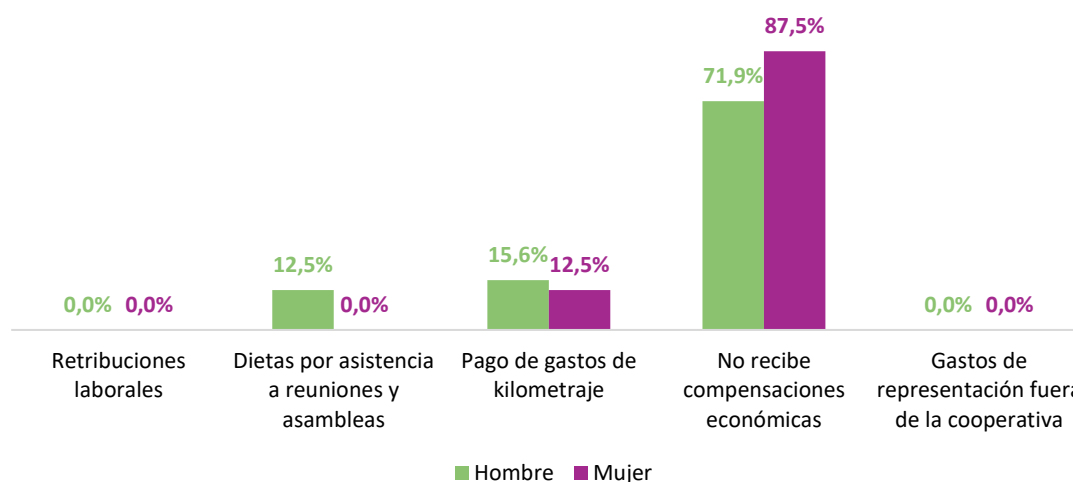
El análisis de la compensación económica de las personas que ocupan la **Vicepresidencia** en las cooperativas agroalimentarias andaluzas revela que la mayoría no recibe ningún tipo de retribución. Sin embargo, se observan algunas diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de ciertas compensaciones económicas, lo que puede influir en la permanencia y accesibilidad de estos cargos según el sexo.

La Figura 38 y la Tabla 15 muestran que la mayoría de las personas que desempeñan la Vicepresidencia **no reciben compensación económica**, representando el **87,5%** de los **hombres** y el **71,9%** de las **mujeres** en este cargo.

En cuanto a los pagos específicos, el 15,6% de los hombres y el 12,5% de las mujeres reciben compensaciones por gastos de kilometraje, mientras que las dietas por asistencia a reuniones y asambleas solo las reciben los hombres (12,5%), sin que ninguna mujer tenga acceso a este tipo de incentivo.

Por otro lado, ninguna persona en la Vicepresidencia recibe retribuciones laborales ni compensaciones por gastos de representación fuera de la cooperativa, lo que confirma la falta de incentivos económicos para el desempeño del cargo.

Figura 38. Distribución de las vicepresidencias según tipo de compensación económica y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de vicepresidencias para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Retribuciones laborales | 0% | 0% |
| Dietas por asistencia a reuniones y asambleas | 12,5% | 0% |
| Pago de gastos de kilometraje | 15,6% | 12,5% |
| Gastos de representación fuera de la cooperativa | 0% | 0% |
| No recibe compensaciones económicas | 71,9% | 87,5% |
| Total | 100% | 100% |

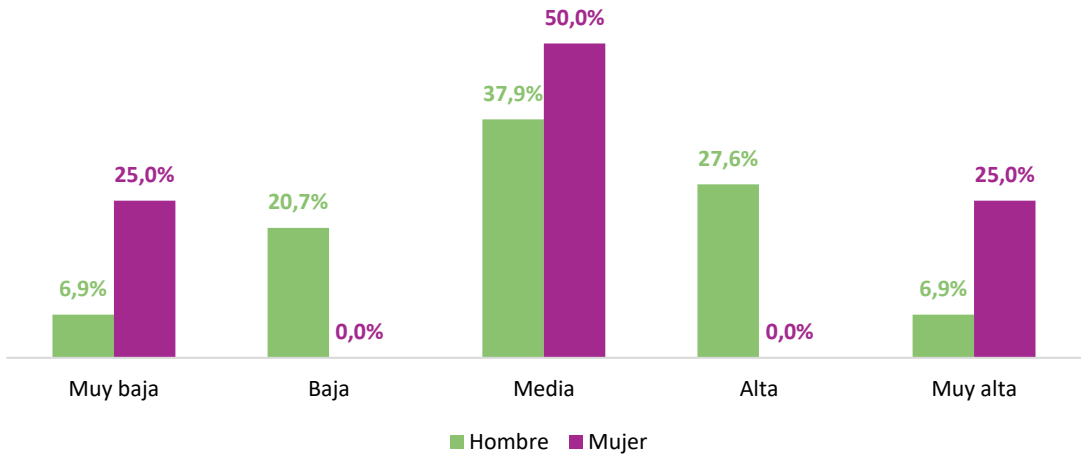
Fuente: Elaboración propia.

El análisis anterior confirma que el desempeño de la Vicepresidencia es, en su mayoría, un **cargo no remunerado**, lo que puede dificultar la participación de ciertos perfiles, especialmente de las mujeres, que tienen menores incentivos económicos.

Participación de la Vicepresidencia en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa

El análisis del nivel de responsabilidad en la gestión y el trabajo diario de la cooperativa en las personas que ocupan la Vicepresidencia pone en evidencia una brecha de género en la distribución de funciones dentro de las cooperativas agroalimentarias. De esta manera, la Figura 39 y la Tabla 16 muestran cómo las **vicepresidentas** tienden a asumir **niveles de responsabilidad más bajos** en comparación con los hombres, lo que sugiere que su acceso a la Vicepresidencia no siempre se traduce en una participación activa en la gestión diaria de la cooperativa. Por un lado, el 50% de las mujeres vicepresidentas tiene un nivel de responsabilidad medio, frente al 38% de los hombres, lo que confirma que la mayoría de las mujeres que ocupan este cargo se sitúan en un nivel intermedio de gestión. Sin embargo, el 25% de las mujeres vicepresidentas tiene una responsabilidad muy baja, mientras que en los hombres este porcentaje solo alcanza el 7%, lo que indica que las mujeres, en mayor proporción, pueden ocupar este cargo con funciones menos relevantes en la gestión diaria de la cooperativa.

Figura 39. Distribución de las vicepresidencias según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los niveles más altos de responsabilidad, el **28%** de los vicepresidentes alcanza un **nivel de implicación alto** en la cooperativa, mientras que **ninguna mujer** lo hace, lo que refuerza la tendencia de una mayor presencia masculina en la toma de decisiones. A pesar de esto, el 25% de las vicepresidentas logra un nivel de responsabilidad muy alto, lo que sugiere que, aunque en menor proporción, parece que algunas mujeres sí alcanzan niveles de gestión más relevantes dentro de la cooperativa.

Tabla 16. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de vicepresidencias para cada sexo (%)

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| Muy baja | 6,9% | 25% |
| Baja | 20,7% | 0% |
| Media | 37,9% | 50% |
| Alta | 27,6% | 0% |
| Muy alta | 6,9% | 25% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

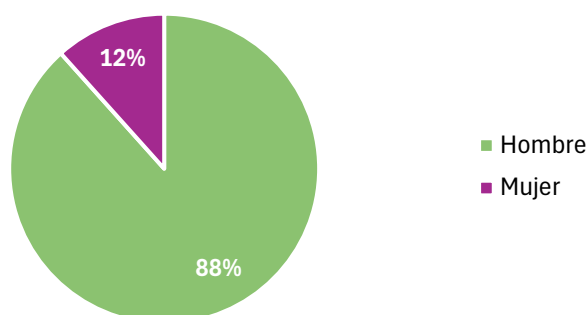
Secretaría del Consejo Rector

Seguidamente, el informe se centra en el análisis de la **Secretaría** dentro de los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias objeto de estudio. Para ello, se examinan diferentes aspectos sociodemográficos y organizativos, como la edad, formación académica, antigüedad en el cargo, responsabilidades familiares, compensación económica y el grado de participación en la gestión de la cooperativa. Este análisis permite caracterizar el perfil de quienes desempeñan esta función y evaluar la posible existencia de sesgos de género en su asignación y desempeño.

Composición de la Secretaría

La participación de las mujeres en la Secretaría de los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias es **muy baja**, representando solo el **12%** frente al 88% de los hombres (Figura 40). Este dato evidencia la baja presencia femenina en este cargo dentro de la estructura organizativa de las cooperativas. A pesar de que la Secretaría es un puesto fundamental para la operatividad y el funcionamiento interno de las cooperativas, las mujeres continúan encontrándose barreras de acceso a este tipo de responsabilidades, lo que puede estar relacionado con factores como la falta de oportunidades, la ausencia de medidas de fomento de la igualdad dentro de las cooperativas o la persistencia de roles de género tradicionales que limitan la presencia femenina en cargos de decisión.

Figura 40. Distribución de las secretarías según sexo

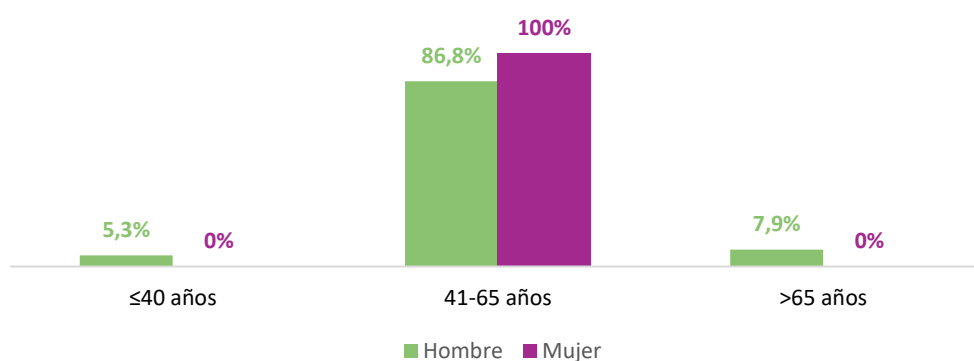


Fuente: Elaboración propia.

Edad de la Secretaría

Al observar la Figura 41 y la Tabla 17 sobre la distribución de las personas que ocupan el cargo de Secretaría en los Consejos Rectores según su edad y sexo, si bien los hombres ocupan la Secretaría en todas las edades, el 100% de las mujeres que han accedido a este cargo pertenece al grupo de 41 a 65 años, sin presencia en los rangos de ≤ 40 años ni > 65 años. En contraste, los hombres tienen una distribución más amplia, con un 87% en el rango de 41 a 65 años, pero también un 5% en ≤ 40 años y un 8% en > 65 años.

Figura 41. Distribución de las secretarías según edad y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Esto sugiere que las mujeres que logran acceder a la Secretaría en las cooperativas analizadas lo hacen en una etapa intermedia de su trayectoria profesional y no permanecen en estos espacios a edades más avanzadas.

Tabla 17. Distribución de los rangos de edad sobre el total de secretarías para cada sexo

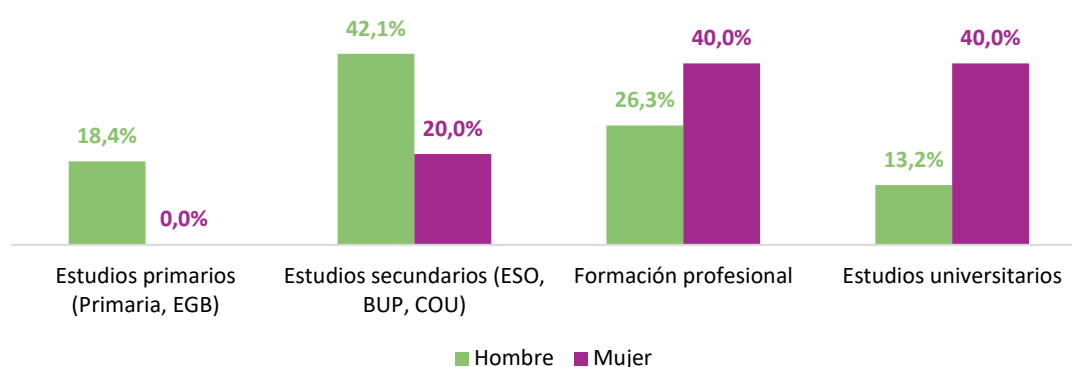
| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| ≤40 años | 5,3% | 0% |
| 41-65 años | 86,8% | 100% |
| >65 años | 7,9% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Nivel de formación de la Secretaría

En relación con el nivel educativo de las personas que ejercen la función de Secretaría en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía (Figura 42 y Tabla 18), se observa que un 18% de los secretarios varones tienen estudios primarios, mientras que ninguna mujer se encuentra en esta categoría. La mayoría de los hombres en el cargo tienen estudios secundarios (42%), seguidos por formación profesional (26%) y estudios universitarios (13%).

Figura 42. Distribución de las secretarías según nivel de formación y sexo



Fuente: Elaboración propia.

En cambio, las mujeres que ocupan la Secretaría presentan un perfil educativo diferente, con una distribución más equitativa entre formación profesional (40%) y estudios universitarios (40%), mientras que un 20% ha cursado estudios secundarios.

Tabla 18. Distribución de los niveles de estudios sobre el total de secretarías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| Estudios primarios (Primaria, EGB) | 18,4% | 0% |
| Estudios secundarios (ESO, BUP, COU) | 42,1% | 20% |
| Formación profesional | 26,3% | 40% |
| Estudios universitarios | 13,2% | 40% |
| Total | 100% | 100% |

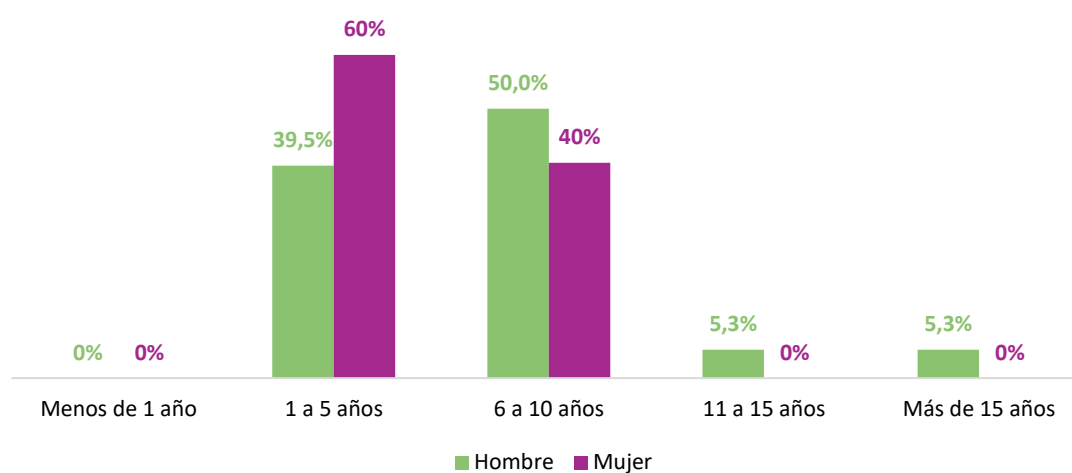
Fuente: Elaboración propia.

Antigüedad de la Secretaría

La distribución de la antigüedad en el cargo de Secretaría en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias de Andalucía pone de manifiesto una mayor estabilidad en el puesto para los hombres y una participación más reciente y limitada para las mujeres.

En este sentido, en la Figura 43 y la Tabla 19, se observa que el 60% de las mujeres secretarias han desempeñado el cargo entre 1 y 5 años, mientras que el 40% lo han ocupado entre 6 y 10 años. Por el contrario, los hombres muestran una mayor estabilidad, con un 50% desempeñando la Secretaría entre 6 y 10 años y un 39% entre 1 y 5 años, además de un pequeño porcentaje que ha superado los 10 años de permanencia.

Figura 43. Distribución de las secretarías según antigüedad en el cargo y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Es importante mencionar la ausencia total de mujeres con más de 10 años de antigüedad en la Secretaría, lo que contrasta con la continuidad masculina en estos puestos y sugiere la existencia de barreras estructurales que dificultan la permanencia de las mujeres en cargos de responsabilidad dentro de los Consejos Rectores. Este patrón indica que, aunque las mujeres han comenzado a acceder a estos espacios de decisión, su presencia sigue siendo más inestable y de menor duración en comparación con sus homólogos masculinos.

Tabla 19. Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de secretarías para cada sexo (%)

| | Hombre | Mujer |
|----------------|--------|-------|
| Menos de 1 año | 0% | 0% |
| 1 a 5 años | 39,5% | 60% |
| 6 a 10 años | 50% | 40% |
| 11 a 15 años | 5,3% | 0% |
| Más de 15 años | 5,3% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

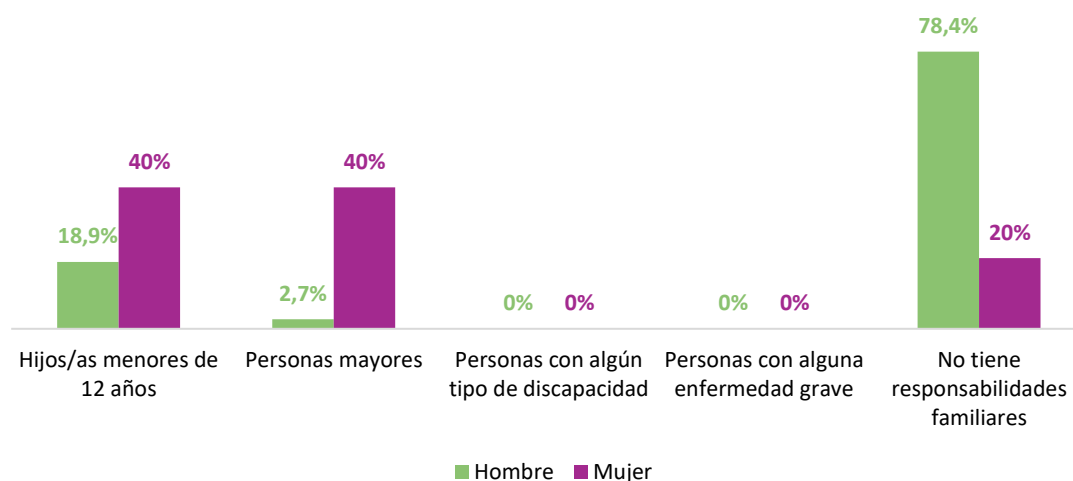
Fuente: Elaboración propia.

Responsabilidades familiares de la Secretaría

Cuando se analiza la asunción de responsabilidades (Figura 44 y Tabla 20) de las personas que realizan las funciones de Secretaría, las diferencias entre hombres y mujeres se vuelven aún más evidentes. Por un lado, el **78%** de los hombres que ocupan la Secretaría no tiene ninguna carga familiar, mientras que este porcentaje se reduce drásticamente al **20%** en el caso de las mujeres. Esto significa que ocho de cada

diez hombres que son secretarios pueden desempeñar su labor sin obstáculos derivados del ámbito familiar, en tanto que la mayoría de las mujeres debe compatibilizar este rol con otras responsabilidades. Además, el 40% de las mujeres secretarias tienen hijos/as menores de 12 años, en comparación con el 19% de los hombres. Esto refuerza la idea de que las mujeres que alcanzan este cargo siguen asumiendo una mayor parte de la conciliación familiar.

Figura 44. Distribución de las secretarías según responsabilidades familiares y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, el 40% de las mujeres en la Secretaría tienen a su cargo el cuidado de personas mayores, mientras que desciende al 3% para los hombres. Esto sugiere que las mujeres asumen un importante papel en los cuidados familiares, incluso cuando ocupan puestos de responsabilidad dentro de una cooperativa.

Tabla 20. Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de secretarías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|---|-------------|-------------|
| Hijos/as menores de 12 años | 18,9% | 40% |
| Personas mayores | 2,7% | 40% |
| Personas con algún tipo de discapacidad | 0% | 0% |
| Personas con alguna enfermedad grave | 0% | 0% |
| No tiene responsabilidades | 78,4% | 20% |
| Total | 100% | 100% |

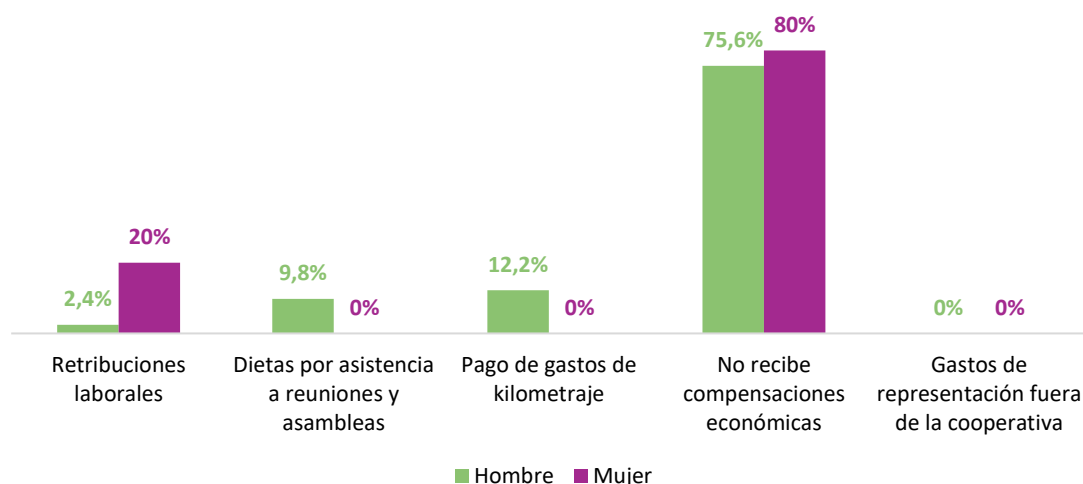
Fuente: Elaboración propia.

Compensación económica de la Secretaría

El análisis de la compensación económica en la Secretaría de los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias andaluzas pone de manifiesto que la mayoría de quienes ocupan este cargo no reciben ningún tipo de compensación económica, aunque existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a los tipos de retribuciones que perciben.

La Figura 45 y la Tabla 21 ilustran cómo la gran mayoría de los secretarios y secretarias no reciben compensación económica por el ejercicio de su cargo. Así, los datos reflejan que el 76% de los hombres y el 80% de las mujeres en la Secretaría no reciben compensaciones económicas, evidenciando que se trata de un cargo que en la mayoría de los casos es desempeñado sin incentivos financieros. No obstante, el 20% de las mujeres en la Secretaría recibe una retribución laboral, frente a solo un 2% de los hombres, lo que sugiere que las mujeres en este cargo dependen en mayor medida de una retribución fija para desempeñar esta función.

Figura 45. Distribución de las secretarías según tipo de compensación económica y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 10% de los hombres recibe dietas por asistencia a reuniones y asambleas, mientras que ninguna mujer cuenta con este beneficio. Asimismo, el 12% de los hombres recibe compensación por gastos de kilometraje, mientras que ninguna mujer accede a esta cobertura. Esta diferencia podría reflejar que los hombres tienen mayor movilidad y participación en reuniones externas, lo que puede estar condicionado por factores como la disponibilidad de tiempo o barreras para la movilidad de las mujeres.

Tabla 21. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de secretarías para cada sexo (%)

| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Retribuciones laborales | 2,4% | 20% |
| Dietas por asistencia a reuniones y asambleas | 9,8% | 0% |
| Pago de gastos de kilometraje | 12,2% | 0% |
| Gastos de representación fuera de la cooperativa | 0% | 0% |
| No recibe compensaciones económicas | 75,6% | 80% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Por último, es importante señalar que ni hombres ni mujeres reciben compensaciones por gastos de representación fuera de las cooperativas analizadas, lo que reafirma que el cargo de Secretaría no suele estar asociado a incentivos financieros directos.

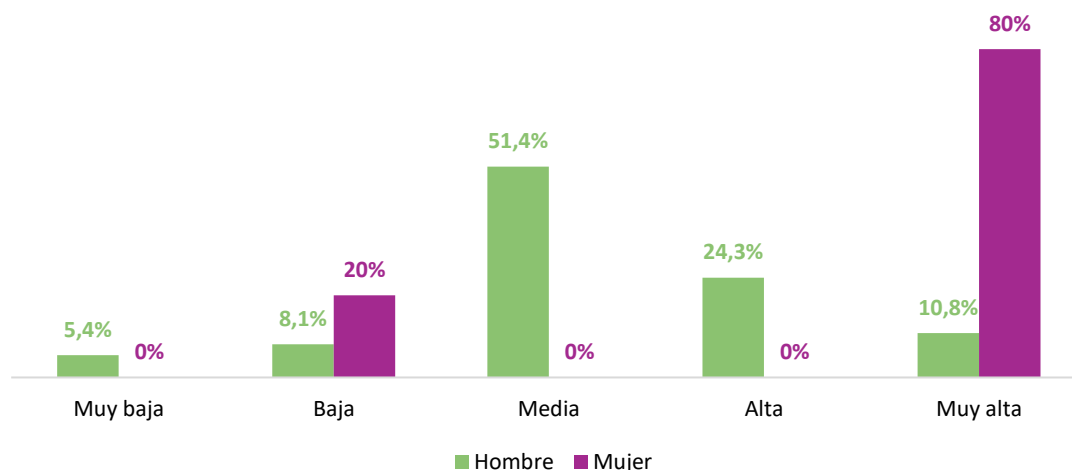
Participación de la Secretaría en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa

Las mujeres en la Secretaría de las cooperativas analizadas se concentran en los extremos de la escala de responsabilidad (Figura 46 y Tabla 22). El 80% de las mujeres que ocupan este cargo tienen un nivel de responsabilidad muy alto, mientras que ningún hombre supera el 11% en esta categoría. Esto sugiere que las mujeres que logran acceder a la Secretaría suelen asumir una responsabilidad considerable en la gestión.

En cambio, más de la mitad de los hombres (51%) ocupan un nivel de responsabilidad media, mientras que en este mismo nivel no hay ninguna mujer. Además, el 24% de los hombres tienen una responsabilidad alta, en comparación con el 0% de las mujeres en este nivel, lo que indica que los hombres tienen una participación más progresiva dentro de la gestión de la cooperativa.

Por otro lado, el 20% de las mujeres en la Secretaría tienen una baja responsabilidad, mientras que en los hombres esta cifra es del 8%, lo que indica que algunas mujeres pueden estar ocupando el cargo con una menor implicación en la gestión diaria.

Figura 46. Distribución de las secretarías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Además, las mujeres solo aparecen en los niveles muy bajos y muy altos de responsabilidad, mientras que los hombres tienen una presencia más equilibrada en todos los niveles, lo que evidencia una menor continuidad en la participación de las mujeres en la estructura de gestión de la cooperativa.

Tabla 22. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de secretarías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| Muy baja | 5,4% | 0% |
| Baja | 8,1% | 20% |
| Media | 51,4% | 0% |
| Alta | 24,3% | 0% |
| Muy alta | 10,8% | 80% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

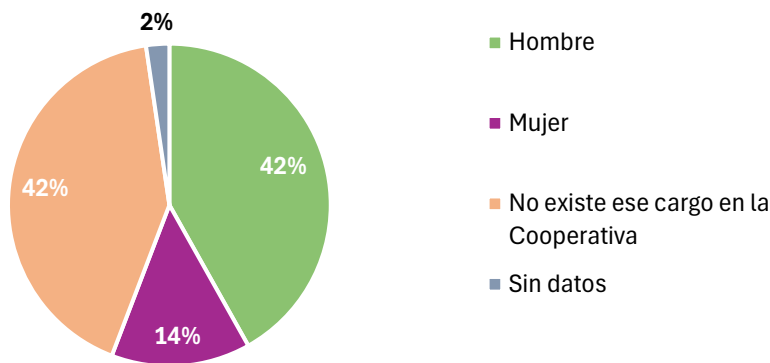
Tesorería del Consejo Rector

Posteriormente, se aborda el estudio de la **Tesorería** en los Consejos Rectores de las cooperativas analizadas. Siguiendo el esquema empleado en los subapartados anteriores, se examinan las principales características de las personas que ocupan este cargo, considerando variables como la edad, nivel de formación, antigüedad en el puesto, responsabilidades familiares, retribuciones económicas y grado de implicación en la gestión diaria de la cooperativa. El objetivo es identificar patrones en la ocupación de esta función y evaluar en qué medida existen diferencias de género en su ejercicio.

Composición de la Tesorería

En el caso del cargo de Tesorería, tal y como se observa en la Figura 47, la mujer apenas participa, con un 14% frente a una 42% de sus homónimos masculinos. Además, el 42% de las cooperativas encuestadas carece de este puesto de responsabilidad.

Figura 47. Distribución de las tesorerías según sexo

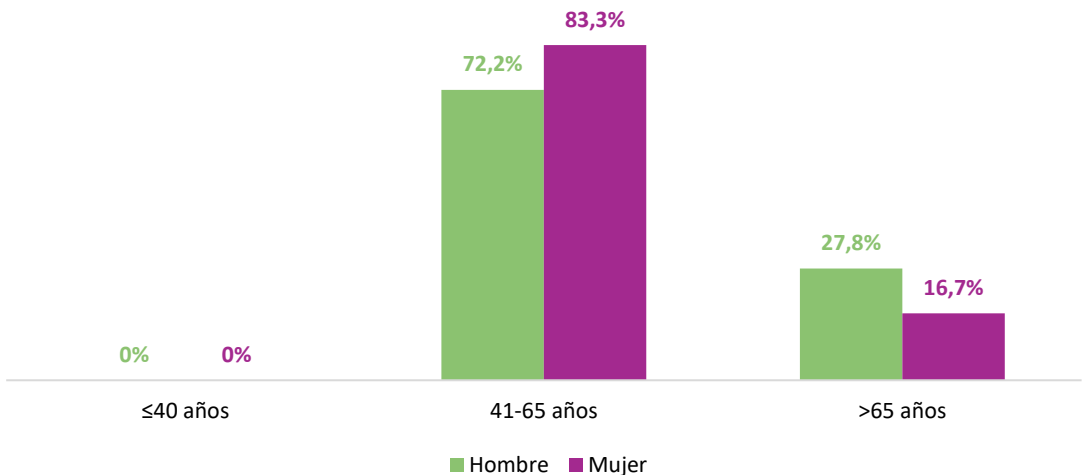


Fuente: Elaboración propia.

Edad de la Tesorería

La mayoría de las personas que ejercen las funciones de Tesorería se encuentran en la franja de 41-65 años, con un 72% de los hombres y un 83% de las mujeres en este rango (Figura 48 y Tabla 23). Sin embargo, mientras que el 28% de los hombres supera los 65 años, solo el 17% de las mujeres está en esta franja de edad, lo que sugiere una menor presencia de mujeres en puestos de tesorería a edades más avanzadas. No hay representación de menores de 40 años en este cargo en las cooperativas analizadas.

Figura 48. Distribución de las tesorerías según edad y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23. Distribución de los rangos de edad sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|------------|--------|-------|
| ≤40 años | 0% | 0% |
| 41-65 años | 72,2% | 83,3% |
| >65 años | 27,8% | 16,7% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

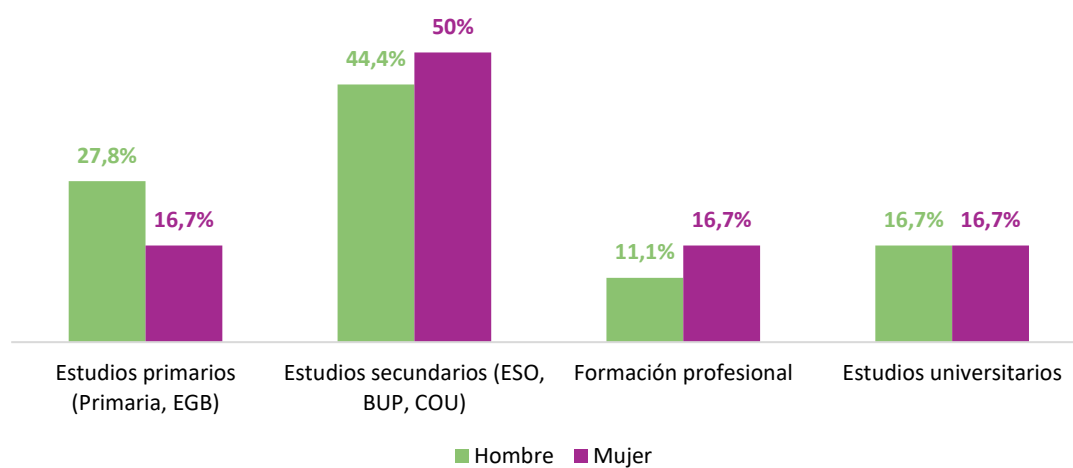
Nivel de formación de la Tesorería

En cuanto a la formación, la distribución entre hombres y mujeres presenta algunas diferencias (Figura 49 y Tabla 24):

- Los estudios secundarios son el nivel educativo más frecuente tanto para hombres (44%) como para mujeres (50%).
- Los estudios universitarios están equiparados (17%) entre ambos sexos.
- Los hombres tienen una mayor presencia con estudios primarios (28%) frente al 17% de las mujeres, mientras que la formación profesional es más frecuente en mujeres (17%) que en hombres (11%).

Este patrón indica que las mujeres en el cargo de Tesorería presentan, en términos generales, una mayor proporción de niveles educativos más altos, aunque las diferencias no son significativas.

Figura 49. Distribución de las tesorerías según nivel de formación y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24. Distribución de los niveles de estudios sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| Estudios primarios (Primaria, EGB) | 27,8% | 16,7% |
| Estudios secundarios (ESO, BUP, COU) | 44,4% | 50% |
| Formación profesional | 11,1% | 16,7% |
| Estudios universitarios | 16,7% | 16,7% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

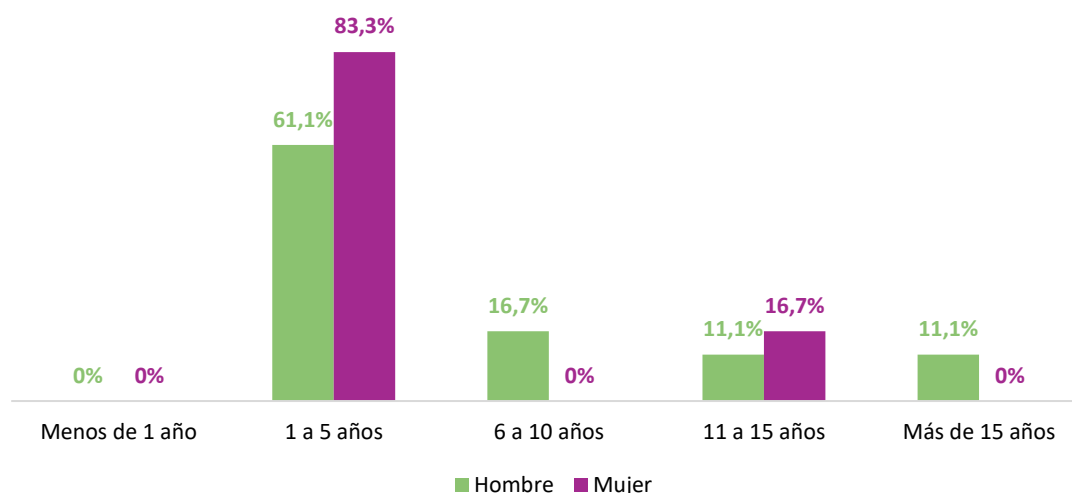
Antigüedad de la Tesorería

La permanencia en el cargo muestra una tendencia interesante (Figura 50 y Tabla 25):

- El 83% de las mujeres tiene una antigüedad de 1 a 5 años, frente al 61% de los hombres.
- Solo los hombres han superado los 6 años de antigüedad en la mayoría de los casos, con un 17% entre 6-10 años y un 11% con más de 15 años.
- En contraste, el 17% de las mujeres está entre los 11 y 15 años, pero ninguna ha superado los 15 años en el cargo.

Estos datos sugieren que las mujeres en la Tesorería son, en general, más recientes en el cargo y tienen menor continuidad en el tiempo en comparación con los hombres.

Figura 50. Distribución de las tesorerías según antigüedad en el cargo y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25. Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|----------------|-------------|-------------|
| Menos de 1 año | 0% | 0% |
| 1 a 5 años | 61,1% | 83,3% |
| 6 a 10 años | 16,7% | 0% |
| 11 a 15 años | 11,1% | 16,7% |
| Más de 15 años | 11,1% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

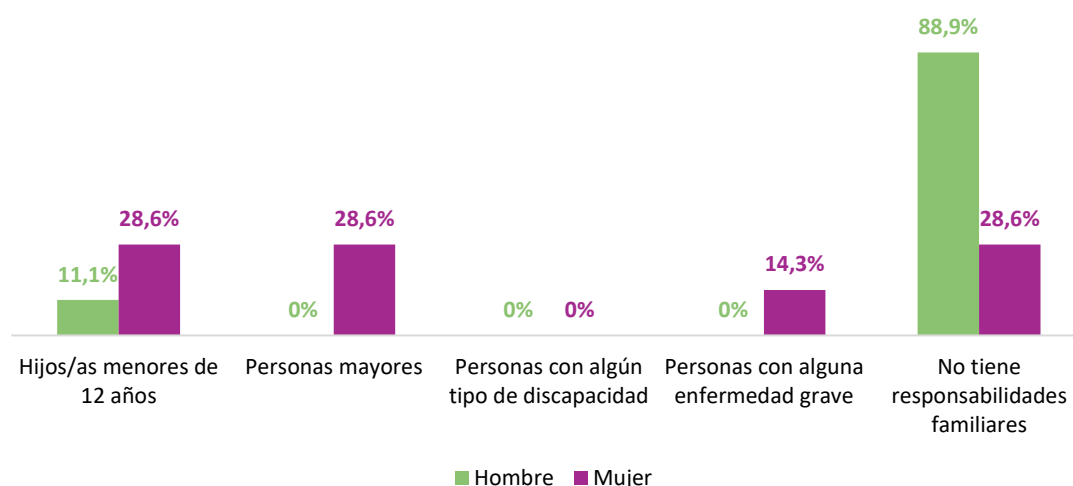
Responsabilidades familiares de la Tesorería

De igual forma, las diferencias en la carga de responsabilidades familiares son significativas (Figura 51 y Tabla 26):

- El 29% de las mujeres tesoreras tiene hijos/as menores de 12 años, frente al 11% de los hombres.
- El 29% de las mujeres tiene a su cargo personas mayores, mientras que ningún hombre encuestado indica esta responsabilidad.
- El 14% de las mujeres cuida a personas con alguna enfermedad grave, algo inexistente entre los hombres.
- El 89% de los hombres no tiene responsabilidades familiares, frente al solo 29% de las mujeres.

Estos datos refuerzan la doble jornada que hacen frente las mujeres en la gestión del hogar y su participación en la Tesorería, lo que podría influir en su menor permanencia en el cargo.

Figura 51. Distribución de las tesorerías según responsabilidades familiares y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26. Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|---|-------------|-------------|
| Hijos/as menores de 12 años | 11,1% | 28,6% |
| Personas mayores | 0% | 28,6% |
| Personas con algún tipo de discapacidad | 0% | 0% |
| Personas con alguna enfermedad grave | 0% | 14,3% |
| No tiene responsabilidades | 88,9% | 28,6% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

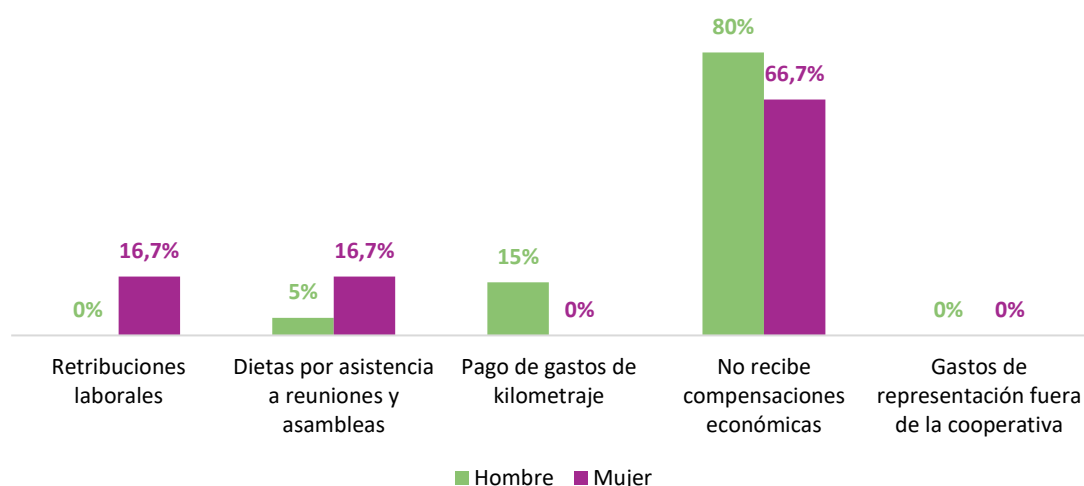
Compensación económica de la Tesorería

En cuanto a la compensación económica, presenta diferencias, a título ilustrativo (Figura 52 y Tabla 27):

- El 17% de las mujeres percibe retribuciones laborales, frente al 0% de los hombres.
- El 17% de las mujeres recibe dietas por asistencia a reuniones, mientras que solo el 5% de los hombres obtiene esta compensación.
- El 15% de los hombres percibe gastos de kilometraje, mientras que ninguna mujer lo recibe.
- Un 80% de los hombres y un 67% de las mujeres no reciben ninguna compensación económica.

De lo que se deduce que las mujeres que ocupan la tesorería tienen una mayor probabilidad de recibir algún tipo de compensación económica en comparación con los hombres, aunque la mayoría sigue sin recibir retribuciones.

Figura 52. Distribución de las tesorerías según tipo de compensación económica y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Retribuciones laborales | 0% | 16,7% |
| Dietas por asistencia a reuniones y asambleas | 5% | 16,7% |
| Pago de gastos de kilometraje | 15% | 0% |
| Gastos de representación fuera de la cooperativa | 0% | 0% |
| No recibe compensaciones económicas | 80% | 66,7% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

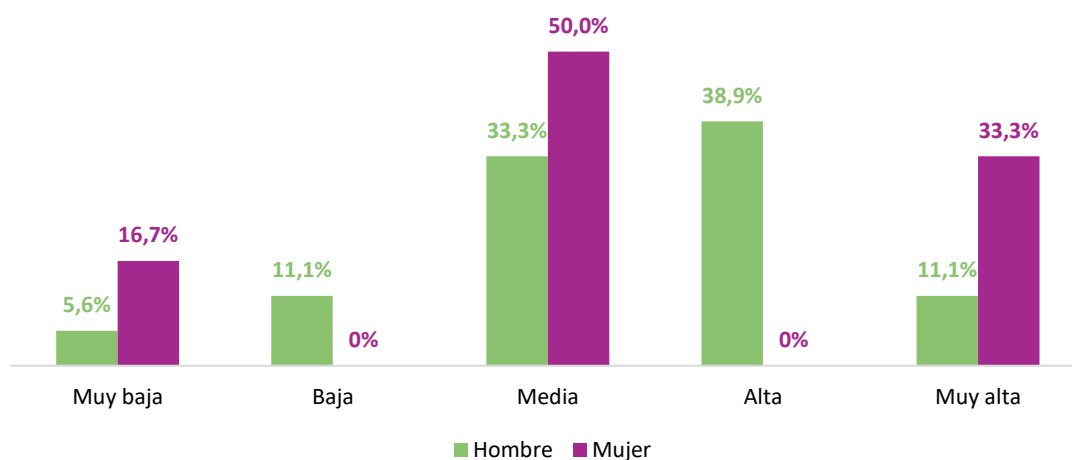
Participación de la Tesorería en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa

De igual modo, el nivel de implicación en la gestión de las cooperativas analizadas también muestra diferencias como las que se recogen en la Figura 53 y la Tabla 28:

- El 50% de las mujeres tiene un nivel de responsabilidad media, mientras que el 33% de los hombres se encuentra en esta categoría.
- El 33% de las mujeres tiene una responsabilidad muy alta, frente al 11% de los hombres que alcanza este nivel.
- El 39% de los hombres tiene una responsabilidad alta, pero ninguna mujer se encuentra en esta categoría.
- Un 17% de las mujeres y un 6% de los hombres tienen un nivel de responsabilidad muy bajo.

Esta situación indica que las mujeres que ocupan este cargo de responsabilidad en las cooperativas analizadas están más concentradas en niveles extremos de responsabilidad (muy alta o media), mientras que los hombres tienen una mayor presencia en niveles intermedios (alta y media).

Figura 53. Distribución de las tesorerías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de tesorerías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| Muy baja | 5,6% | 16,7% |
| Baja | 11,1% | 0% |
| Media | 33,3% | 50% |
| Alta | 38,9% | 0% |
| Muy alta | 11,1% | 33,3% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la Tesorería en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía refleja patrones de desigualdad en diferentes aspectos:

- Mayor presencia de hombres en el cargo de tesorero con antigüedad superior a 6 años, mientras que la mayoría de las mujeres ha accedido recientemente.
- Doble carga de responsabilidades familiares en las mujeres tesoreras, con mayores obligaciones en el cuidado de menores y personas mayores.
- Más mujeres recibiendo algún tipo de compensación económica, aunque la mayoría sigue sin percibir remuneración.
- Niveles de responsabilidad diferenciados, con mujeres en posiciones más extremas (muy alta o media) y hombres en roles de mayor estabilidad (alta y media).

En definitiva, aunque las mujeres están accediendo a la Tesorería, se encuentran con dificultades a la hora de consolidarse en el cargo a largo plazo, debido a la conciliación familiar y la falta de continuidad en el puesto.

Vocalías del Consejo Rector

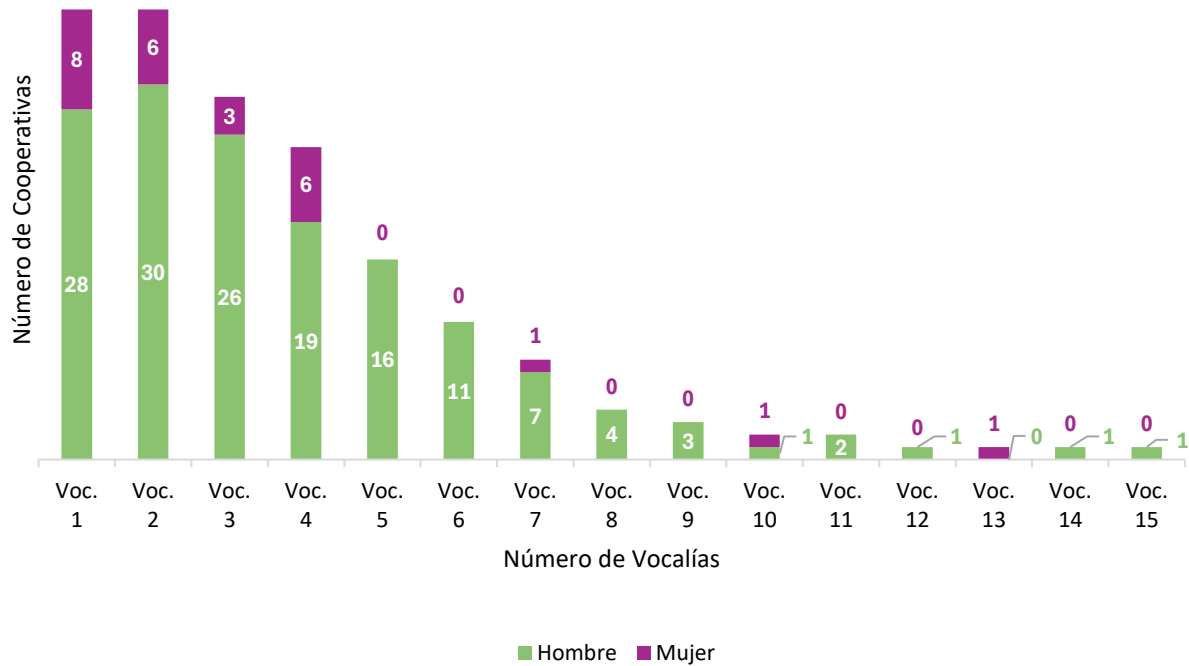
Para comprender la representatividad de las mujeres en los Consejos Rectores y su acceso a espacios de toma de decisiones, y en línea con los subapartados anteriores, a continuación, se analiza la composición

y características de las **Vocalías** dentro de los Consejos Rectores de las cooperativas estudiadas. A través de la revisión de variables como la edad, formación, antigüedad en el cargo, responsabilidades familiares, compensación económica y nivel de participación en la gestión de la cooperativa, se busca ofrecer una visión integral sobre el perfil de quienes desempeñan estas funciones.

Composición y distribución de las Vocalías

La muestra de cooperativas analizadas presenta la siguiente distribución en número de vocalías y sexo (Figura 54), de forma que hay un máximo de 15 vocalías en una de las cooperativas.

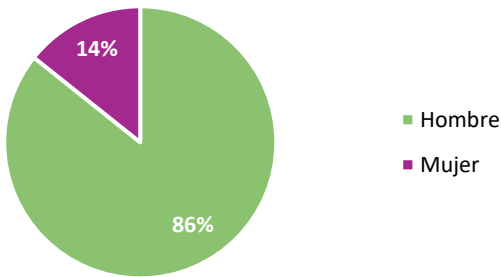
Figura 54. Distribución de las cooperativas según número vocalías y sexo (%)



Fuente: Elaboración propia.

En general, las vocalías en los Consejos Rectores exhiben una participación masculina mayoritaria (86%), aunque se observa la presencia de mujeres en estos espacios (14%) (Figura 55).

Figura 55. Distribución de las vocalías según sexo (%)

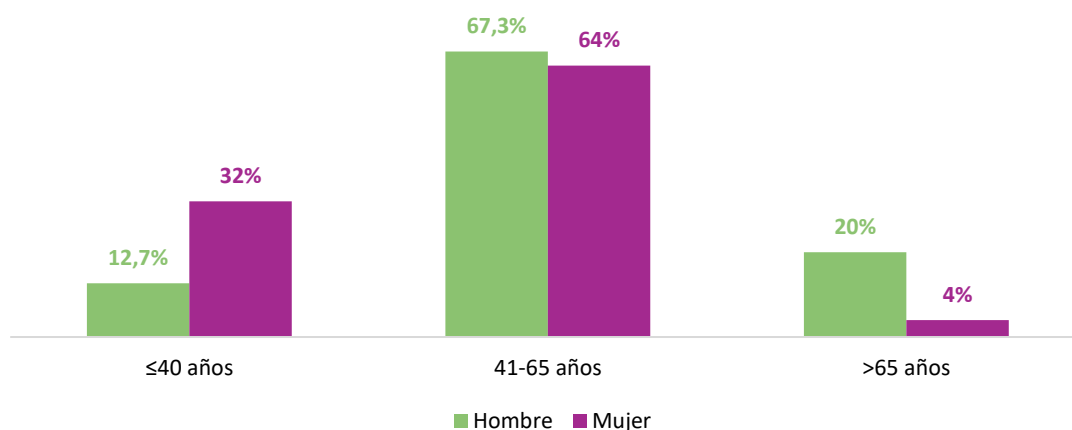


Fuente: Elaboración propia.

Edad de las Vocalías

En términos de edad, las mujeres en vocalías tienden a ser más jóvenes que sus homólogos masculinos. El 32% de las mujeres vocales tienen 40 años o menos, frente al 13% de los hombres, mientras que el 20% de los hombres vocales superan los 65 años, en contraste con el 4% de las mujeres (Figura 56 y Tabla 29).

Figura 56. Distribución de las vocalías según edad y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29. Distribución de los rangos de edad sobre el total de vocalías para cada sexo

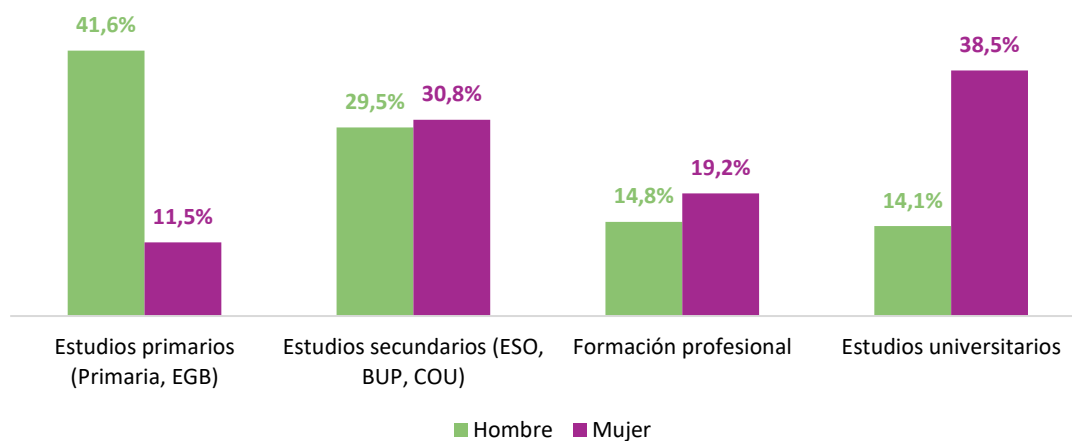
| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| ≤40 años | 12,7% | 32% |
| 41-65 años | 67,3% | 64% |
| >65 años | 20% | 4% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Nivel de formación de las Vocalías

En cuanto a la educación, se evidencian diferencias significativas en el nivel de estudios entre hombres y mujeres. Mientras que el 42% de los hombres vocales poseen solo estudios primarios, en el caso de las mujeres este porcentaje es de apenas 12%.

Figura 57. Distribución de las vocalías según nivel de formación y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, las **mujeres** tienen una mayor proporción de **estudios universitarios (38%)** en comparación con los hombres (14%). Esto sugiere que, pese a su menor representación, las mujeres que acceden a las vocalías tienden a contar con una mayor cualificación académica.

Tabla 30. Distribución de los niveles de estudios sobre el total de vocalías para cada sexo

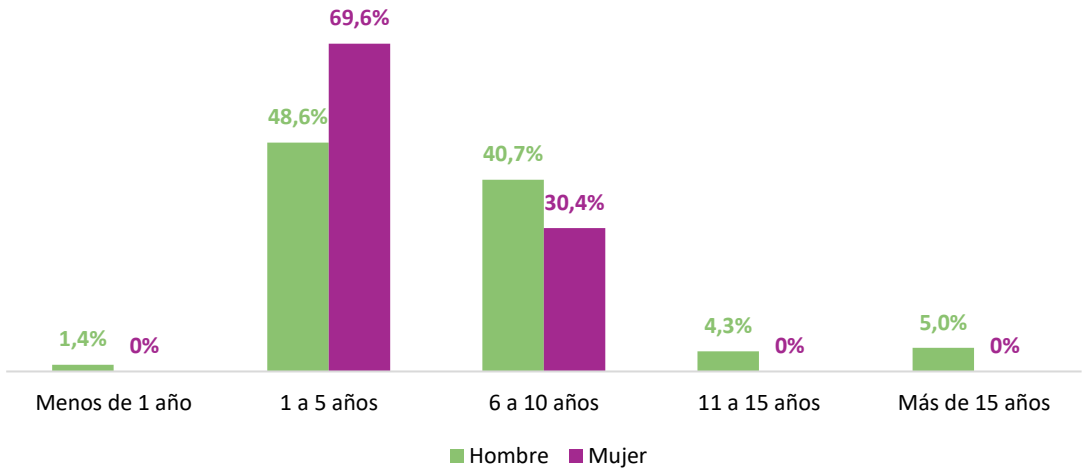
| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|--------------|
| Estudios primarios (Primaria, EGB) | 41,6% | 11,5% |
| Estudios secundarios (ESO, BUP, COU) | 29,5% | 30,8% |
| Formación profesional | 14,8% | 19,2% |
| Estudios universitarios | 14,1% | 38,5% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Antigüedad de las Vocalías

La permanencia en las vocalías también presenta diferencias según el sexo (Figura 58 y Tabla 31). La mayoría de las mujeres (70%) han estado en el cargo entre 1 y 5 años, mientras que los hombres presentan una distribución más equilibrada, con un 49% en ese mismo rango y un 41% con entre 6 y 10 años de antigüedad. Las mujeres no superan los 10 años en el cargo, lo que indica una menor estabilidad en la participación femenina dentro de los Consejos Rectores.

Figura 58. Distribución de las vocalías según antigüedad en el cargo y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31. Distribución de los niveles de antigüedad sobre el total de vocalías para cada sexo

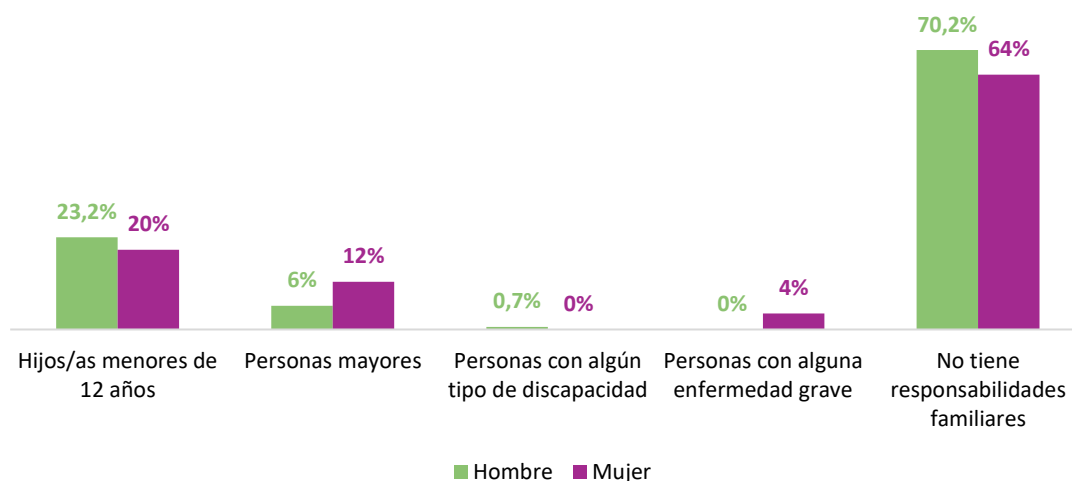
| | Hombre | Mujer |
|----------------|-------------|-------------|
| Menos de 1 año | 1,4% | 0% |
| 1 a 5 años | 48,6% | 69,6% |
| 6 a 10 años | 40,7% | 30,4% |
| 11 a 15 años | 4,3% | 0% |
| Más de 15 años | 5% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Responsabilidades familiares de las Vocalías

En términos de responsabilidades familiares (Figura 59 y Tabla 32), las mujeres que ocupan cargos de vocalías muestran una mayor carga de cuidados a personas mayores (12%) en comparación con los hombres (6%). En cambio, la proporción de quienes tienen hijos/as menores de 12 años es similar en ambos casos (23% en hombres y 20% en mujeres). No obstante, un porcentaje menor de mujeres vocales (64%) declara no tener responsabilidades familiares, en comparación con el 70% de los hombres.

Figura 59. Distribución de las vocalías según responsabilidades familiares y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32. Distribución de las responsabilidades familiares sobre el total de vocalías para cada sexo

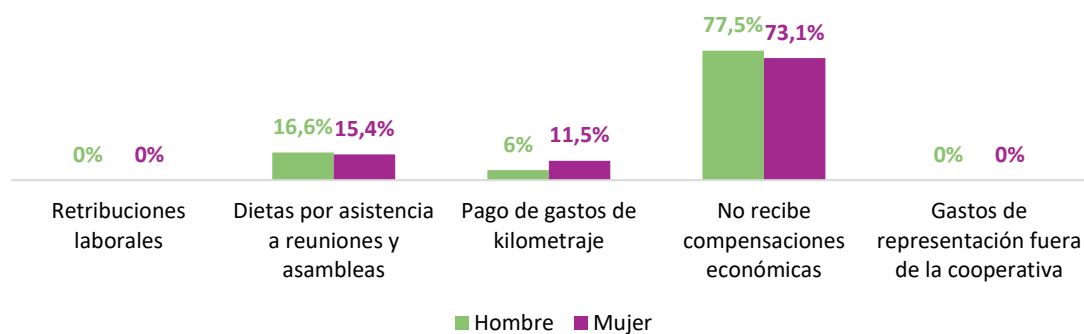
| | Hombre | Mujer |
|---|-------------|-------------|
| Hijos/as menores de 12 años | 23,2% | 20% |
| Personas mayores | 6% | 12% |
| Personas con algún tipo de discapacidad | 0,7% | 0% |
| Personas con alguna enfermedad grave | 0% | 4% |
| No tiene responsabilidades | 70,2% | 64% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Compensación económica de las Vocalías

La gran mayoría de personas que ejercen las funciones de la Vocalía en los Consejos Rectores examinados no recibe compensaciones económicas por el desempeño de su función (77% en hombres y 73% en mujeres) (Figura 60 y Tabla 33). En cuanto a las compensaciones parciales, se observa que las mujeres reciben en mayor proporción pagos por gastos de kilometraje (12%), en comparación con el 6% de los hombres. Sin embargo, en términos de dietas por asistencia a reuniones y asambleas, los hombres (17%) superan ligeramente a las mujeres (15%).

Figura 60. Distribución de las vocalías según tipo de compensación económica y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33. Distribución de las retribuciones económicas sobre el total de vocalías para cada sexo

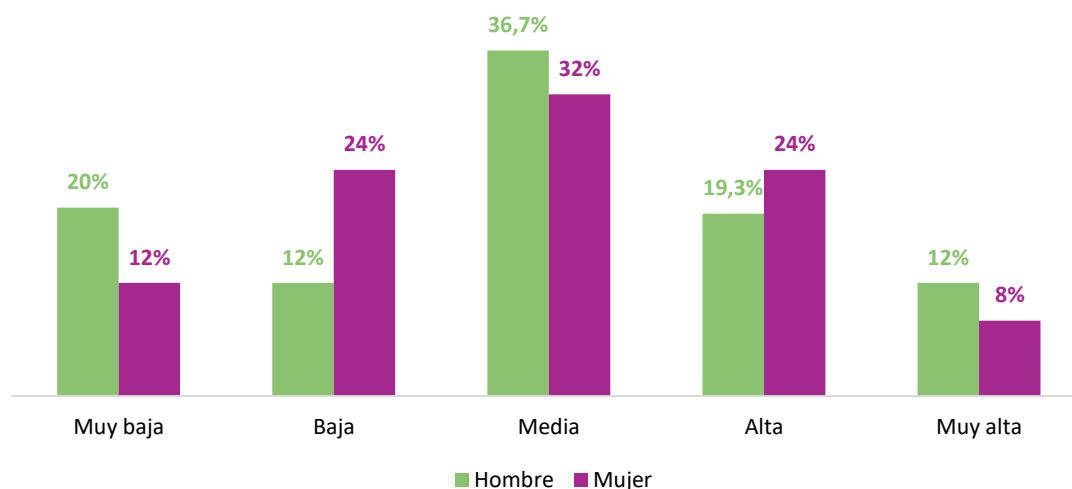
| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Retribuciones laborales | 0% | 0% |
| Dietas por asistencia a reuniones y asambleas | 16,6% | 15,4% |
| Pago de gastos de kilometraje | 6% | 11,5% |
| Gastos de representación fuera de la cooperativa | 0% | 0% |
| No recibe compensaciones económicas | 77,5% | 73,1% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Participación de las Vocalías en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa

Al analizar el grado de responsabilidad en la gestión y el trabajo diario de la cooperativa (Figura 61 y Tabla 34), se observa que los hombres presentan una mayor concentración en niveles de responsabilidad media y alta. El 37% de los hombres tiene una responsabilidad media, y un 19% alta, mientras que las mujeres presentan niveles más equilibrados entre baja (24%), media (32%) y alta (24%). Sin embargo, en la categoría de muy alta responsabilidad, los hombres (12%) superan a las mujeres (8%).

Figura 61. Distribución de las vocalías según nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 34. Distribución del nivel de responsabilidad en la gestión y/o trabajo diario de la Cooperativa sobre el total de vocalías para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| Muy baja | 20% | 12% |
| Baja | 12% | 24% |
| Media | 36,7% | 32% |
| Alta | 19,3% | 24% |
| Muy alta | 12% | 8% |
| Total | 100% | 100% |

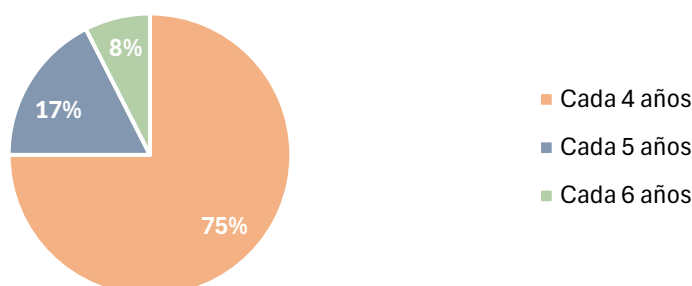
Fuente: Elaboración propia.

El análisis revela que las vocalías siguen estando dominadas por hombres, aunque las **mujeres** que acceden a estos cargos tienden a ser **más jóvenes** y con un mayor nivel educativo. Sin embargo, su **antigüedad** en el cargo es **menor**, lo que podría indicar mayores dificultades para mantenerse en estos puestos de responsabilidad. Además, la carga de cuidados y la falta de compensaciones económicas pueden ser factores que limitan su continuidad en estos cargos. Finalmente, aunque las mujeres participan activamente en la gestión de la cooperativa, su nivel de responsabilidad sigue siendo en general inferior al de los hombres, lo que refuerza la necesidad de políticas que fomenten una mayor estabilidad y promoción de la participación femenina en los órganos de decisión de las cooperativas agroalimentarias.

Renovación del Consejo Rector

La renovación del Consejo Rector varía entre las cooperativas estudiadas (Figura 62): el 75% se renueva cada 4 años, mientras que el resto lo hace cada 5 (17%) y cada 6 años (8%). Dado que la presencia de mujeres en los Consejos Rectores es limitada en la mayoría de las cooperativas, la prolongación de los mandatos podría suponer una barrera adicional para su acceso a estos espacios de representación. Las renovaciones más **frecuentes** permitirían una **mayor rotación** y la posibilidad de incrementar la diversidad en la composición del Consejo Rector.

Figura 62. Distribución de las cooperativas según la frecuencia de renovación de su Consejo Rector



Fuente: Elaboración propia.

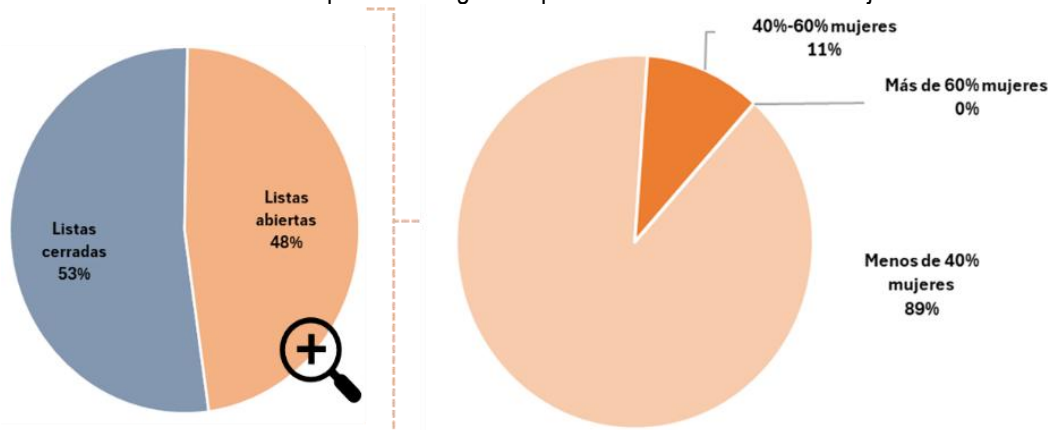
En la Figura 63 se muestra cómo el **53%** de las **cooperativas analizadas emplea listas cerradas**, mientras que el **48%** utiliza **listas abiertas** en la selección de miembros del Consejo Rector. Por un lado, las **listas cerradas** implican una composición previamente definida, en el caso de que se elabore con perspectiva de género podrían asegurar la presencia de candidatas en las listas, y, por lo tanto, su acceso al Consejo Rector. En cambio, si las candidaturas no contemplan la participación femenina, podrían favorecer la continuidad de estructuras de poder y dificultar la incorporación de nuevos perfiles, incluidos los de mujeres. Las **listas abiertas** permiten una mayor flexibilidad en la elección de las personas candidatas, facilitando la inclusión de perfiles diversos.

Por otro lado, la composición de las listas abiertas en términos de representación femenina es la siguiente:

- El **89%** de las listas abiertas cuentan con **menos del 40% de mujeres**, lo que evidencia una presencia minoritaria de mujeres en los procesos de selección abierta.

- Solo el **11%** de las listas tienen **entre un 40% y 60% de mujeres**, lo que indica que la paridad sigue siendo una excepción en los Consejos Rectores.
- **No existen** listas abiertas con **más del 60% de mujeres**, lo que confirma que, incluso en los procesos más flexibles, la presencia masculina sigue predominando de manera estructural.

Figura 63. Distribución de las cooperativas según el tipo de renovación de su Consejo Rector



Fuente: Elaboración propia.

El análisis sugiere que, aunque casi la mitad de las cooperativas permite la elección mediante listas abiertas, este mecanismo no ha garantizado una mayor representación femenina en la toma de decisiones. En las listas abiertas, la representación de mujeres sigue siendo minoritaria, con la mayoría de ellas presentando menos del 40% de candidatas femeninas. No se registran listas abiertas con una mayoría femenina, lo que indica que las mujeres no alcanzan posiciones de influencia en los procesos de renovación del Consejo Rector.

Este panorama pone de manifiesto la necesidad de medidas de acción positiva, como la implementación de criterios de paridad en la confección de listas y estrategias de sensibilización en las cooperativas, con el objetivo de garantizar una mayor equidad en los órganos de dirección.

Asistencia al Consejo Rector

El **60%** de las cooperativas no han adoptado medidas específicas para garantizar la participación de sus miembros en estas instancias de toma de decisiones (Figura 64). Entre las cooperativas que sí han implementado medidas (**40%**), la más frecuente es la fijación de una **duración determinada** para las reuniones del Consejo (65%), en base a establecer un horario de inicio y finalización, lo que facilita la planificación y compatibilidad con otras responsabilidades de las personas que integran el Consejo. Esta medida resulta clave para mejorar la asistencia y reducir las barreras que podrían impedir la participación, especialmente en el caso de personas con otras cargas laborales o familiares.

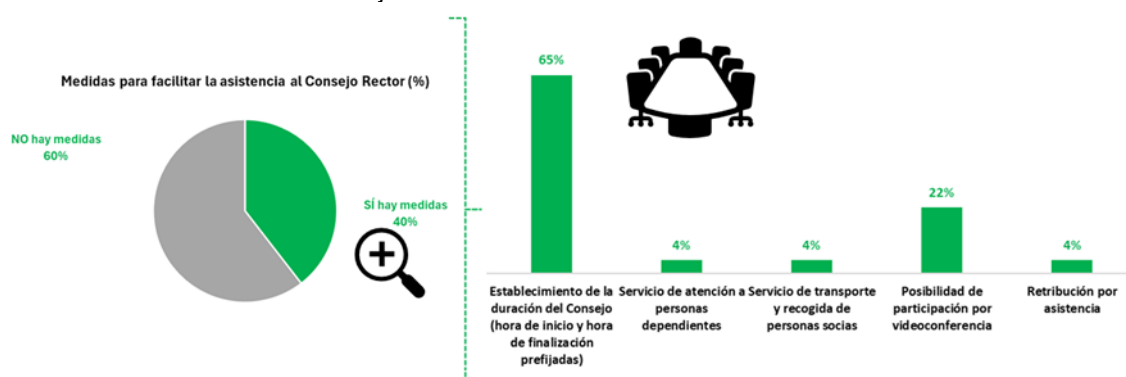
En cuanto a medidas más orientadas a la conciliación y accesibilidad, solo el **4%** de las cooperativas ofrecen **servicios de atención a personas dependientes o transporte para la recogida de personas socias**, lo que indica un bajo compromiso con la eliminación de barreras estructurales que dificultan la asistencia, particularmente para aquellas personas con responsabilidades de cuidado.

Por otro lado, la posibilidad de participación por **videoconferencia** alcanza el **22%**, lo que representa una alternativa relevante para favorecer la inclusión de personas que no pueden desplazarse físicamente a las reuniones. Sin embargo, el uso de esta modalidad sigue siendo limitado en comparación con otras organizaciones que han avanzado en la digitalización y flexibilización de la participación.

Por último, la retribución por asistencia es prácticamente inexistente (4%), lo que sugiere que la participación en el Consejo Rector sigue dependiendo en gran medida de la disponibilidad de tiempo y

recursos de los socios y las socias, sin incentivos económicos que fomenten una mayor diversidad en la representación.

Figura 64. Distribución de las cooperativas según la adopción de medidas facilitadoras de la asistencia a las reuniones del Consejo Rector



Fuente: Elaboración propia.

En relación con el número medio de reuniones anuales de Consejo Rector de las cooperativas analizadas, varía según cada cooperativa. En cualquier caso, cabe destacar la conveniencia de que se establezcan previamente la duración y agenda de la reunión.

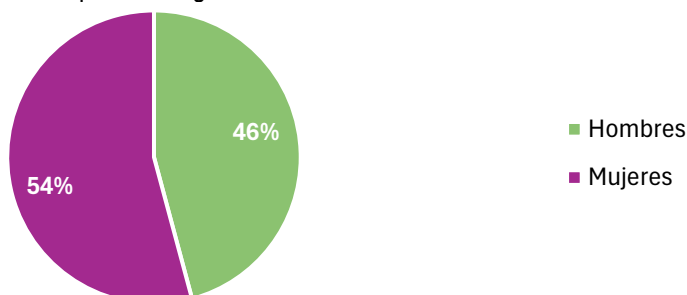
3.4. Participación en la gestión diaria de la cooperativa y la organización del personal

Este apartado analiza la participación en la gestión diaria de las cooperativas agroalimentarias analizadas con el objetivo de evaluar en qué medida mujeres y hombres intervienen en la toma de decisiones en el ámbito de la gestión diaria de las cooperativas, más allá de los órganos de representación formal. Para ello, se examina la estructura organizativa de las cooperativas, la distribución del personal según el sexo y las responsabilidades asumidas en las distintas áreas de trabajo. Además, se estudian las condiciones laborales y la estabilidad del empleo en función del género, así como la existencia de posibles brechas en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Composición de la plantilla según sexo

El análisis de la composición media de la plantilla en las cooperativas agroalimentarias andaluzas muestra una distribución relativamente equilibrada entre hombres y mujeres, con una ligera mayoría femenina. Según la Figura 65, las mujeres representan el 54% de la plantilla, mientras que los hombres constituyen el 46%. A pesar de esta ligera mayoría femenina en el personal, su presencia en los órganos de decisión y gestión sigue siendo baja, lo que evidencia una segregación vertical dentro de las cooperativas agroalimentarias.

Figura 65. Composición media de la plantilla según sexo

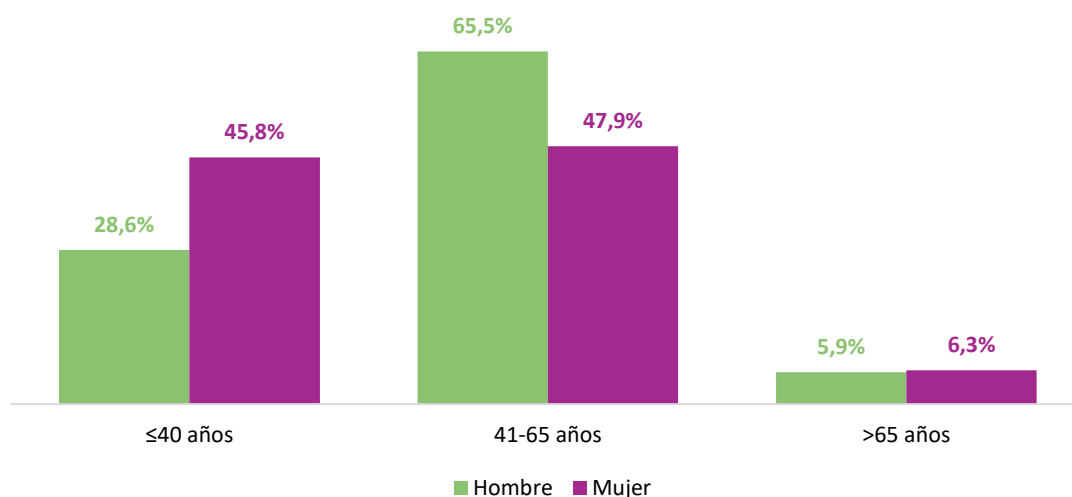


Fuente: Elaboración propia.

Composición de la plantilla según edad y sexo

Si se examina la composición de la plantilla según edad (Figura 66 y Tabla 35), se observa cómo las mujeres presentan una mayor representación en el grupo de menores de 40 años (46%) en comparación con los hombres (29%), lo que refuerza la idea de una mayor incorporación femenina en las etapas iniciales de la vida laboral. Sin embargo, en el tramo de 41-65 años, los hombres tienen un peso considerablemente mayor (65%) frente al 48% de mujeres, lo que apunta a que, a medida que avanzan en sus carreras, las mujeres pueden encontrar más dificultades para mantenerse o ascender en la estructura laboral de la cooperativa. En el grupo de mayores de 65 años, la representación de ambos sexos es similar (en torno al 6%).

Figura 66. Composición media de la plantilla según edad y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35. Distribución de los rangos de edad sobre el total de personas empleadas para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------|-------------|-------------|
| ≤40 años | 28,6% | 45,8% |
| 41-65 años | 65,5% | 47,9% |
| >65 años | 5,9% | 6,3% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que casi la mitad de las mujeres empleadas se concentren en el grupo de ≤40 años puede estar vinculado a su incorporación más reciente al mercado laboral, pero también podría deberse a barreras para la estabilidad y promoción en la cooperativa. La diferencia en la franja de 41-65 años, donde predominan los hombres, evidencia la necesidad de adoptar medidas que favorezcan la retención y el desarrollo profesional de las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral.

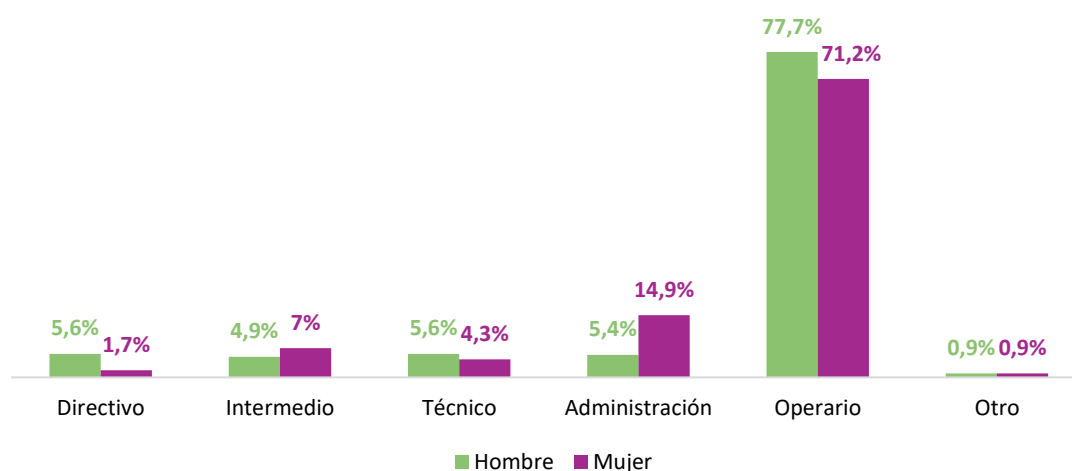
Organigrama de la Cooperativa

En las cooperativas estudiadas, la distribución de la plantilla según puesto y sexo exhibe una segmentación por género en los distintos niveles de ocupación (Figura 67 y Tabla 36), de forma que los hombres dominan los puestos de dirección (6%) y técnicos (6%), mientras que las mujeres se concentran en administración (15%) y niveles intermedios (7%). Aunque la mayoría de los empleados son operarios, los hombres representan el 78% y las mujeres el 71%, reflejando una ligera sobrerrepresentación masculina.

Las **mujeres** tienen una **representación muy reducida** en **puestos directivos (2%) y técnicos (4%)**, que podría deberse a posibles obstáculos para su acceso a estos cargos. Por otro lado, en el área de

administración, la presencia femenina (**15%**) supera a la masculina (5%), lo que sugiere una concentración de mujeres en funciones administrativas y de soporte, en línea con los roles de género tradicionales.

Figura 67. Composición media de la plantilla según organigrama y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 36. Distribución de las responsabilidades del organigrama sobre el total de personas empleadas para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|----------------|-------------|-------------|
| Directivo | 5,6% | 1,7% |
| Intermedio | 4,9% | 7% |
| Técnico | 5,6% | 4,3% |
| Administración | 5,4% | 14,9% |
| Operario | 77,7% | 71,2% |
| Otro | 0,9% | 0,9% |
| Total | 100% | 100% |

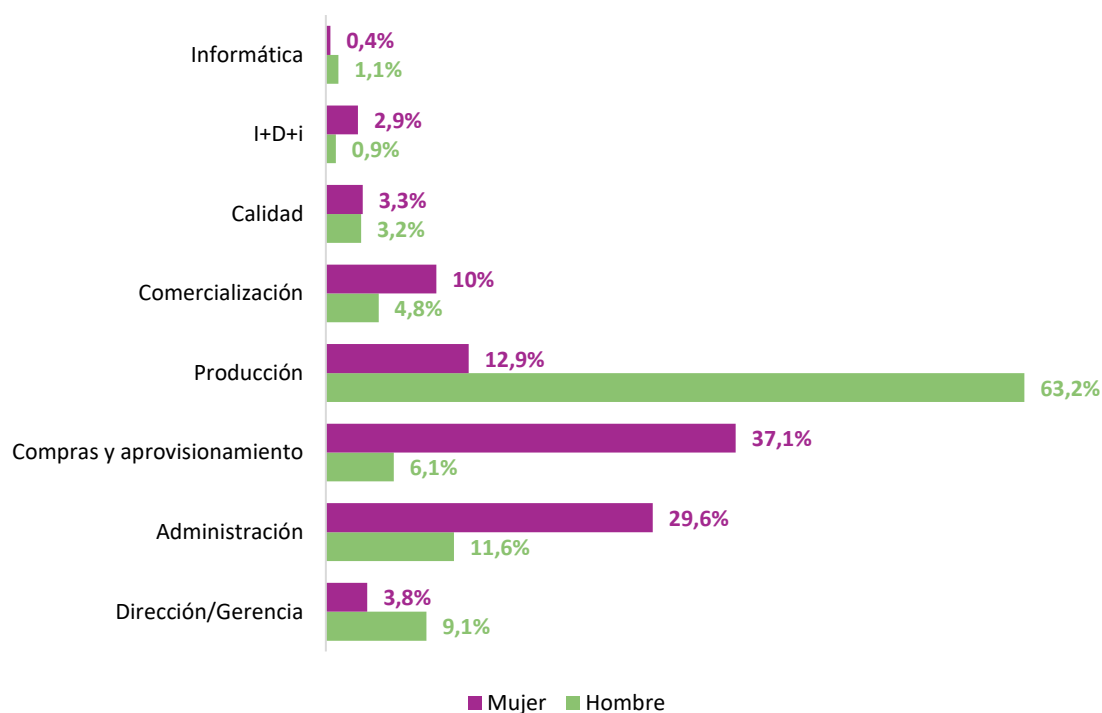
Fuente: Elaboración propia.

Estos datos confirman la falta de paridad en los niveles de mayor responsabilidad dentro de la cooperativa, con una escasa representación femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esta segregación horizontal en la estructura laboral refuerza la necesidad de implementar políticas que fomenten la promoción de las mujeres en niveles superiores y su acceso a áreas técnicas y estratégicas.

Reparto del personal por áreas funcionales

La composición media de la plantilla según áreas funcionales y sexo subraya la persistencia de brechas de género en la distribución del empleo dentro de las cooperativas (Figura 68 y Tabla 37). Los hombres predominan ampliamente en el área de producción (63%), mientras que las mujeres tienen mayor representación en **administración (30%)** y **compras y aprovisionamiento (37%)**. En otras áreas estratégicas, como dirección/gerencia, los hombres superan a las mujeres (9% frente a 4%), lo que evidencia una menor presencia femenina en los niveles de liderazgo. De igual modo, en sectores como la calidad e I+D+i, la distribución es más equitativa, aunque con valores bajos en ambos sexos. Estos datos reflejan la necesidad de implementar medidas que faciliten el acceso femenino a puestos estratégicos y técnicos.

Figura 68. Composición media de la plantilla según áreas funcionales y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37. Distribución de las áreas funcionales sobre el total de personas empleadas para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|-----------------------------|-------------|-------------|
| Dirección/Gerencia | 9,1% | 3,8% |
| Administración | 11,6% | 29,6% |
| Compras y aprovisionamiento | 6,1% | 37,1% |
| Producción | 63,2% | 12,9% |
| Comercialización | 4,8% | 10% |
| Calidad | 3,2% | 3,3% |
| I+D+i | 0,9% | 2,9% |
| Informática | 1,1% | 0,4% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Convenios colectivos

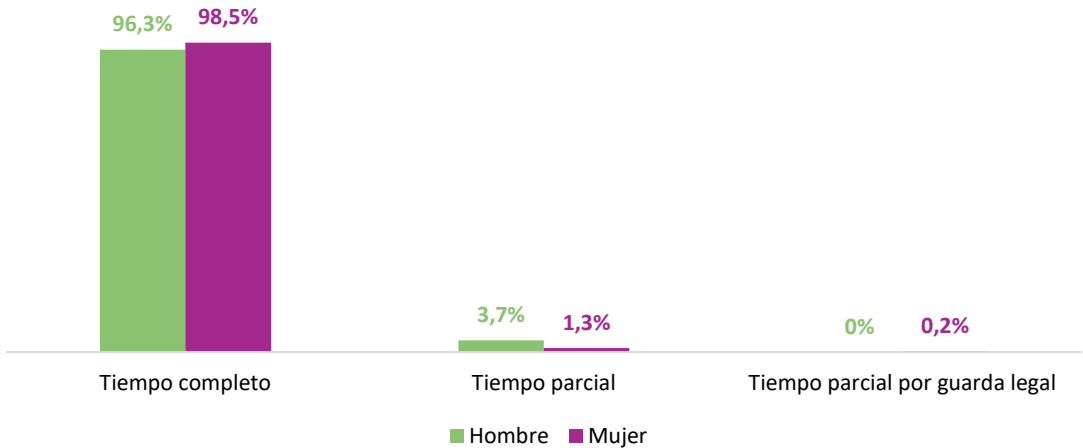
La mayoría de los convenios de las cooperativas agroalimentarias objeto de estudio se centran en actividades agrarias (convenios del campo de las diferentes provincias en las que se ubican las cooperativas analizadas), principalmente relacionadas con la producción de aceite y/o aceituna de mesa, así como la manipulación de frutas, hortalizas y flores. En aquellas cooperativas que también incorporan actividades ganaderas, disponen de convenios relacionados con la fabricación de piensos y derivados lácteos. De igual modo, destaca el convenio de las estaciones de servicio, ya que, en la mayoría de las cooperativas, como se ha indicado en secciones precedentes de este informe, incorporan servicios de suministro de carburantes a sus personas asociadas.

Tipo de jornada y horario

La mayoría de las personas trabajadoras de las cooperativas, tanto hombres como mujeres, trabajan a tiempo completo (96% hombres y 99% mujeres), con muy poca incidencia del trabajo a tiempo parcial

(Figura 69 y Tabla 38). Por otro lado, destaca la ausencia de **contratos de tiempo parcial por guarda legal**, parece que esta medida de conciliación familiar, de momento, no es una opción utilizada por las cooperativas.

Figura 69. Composición media de la plantilla según tipo de jornada y sexo



Fuente: Elaboración propia.

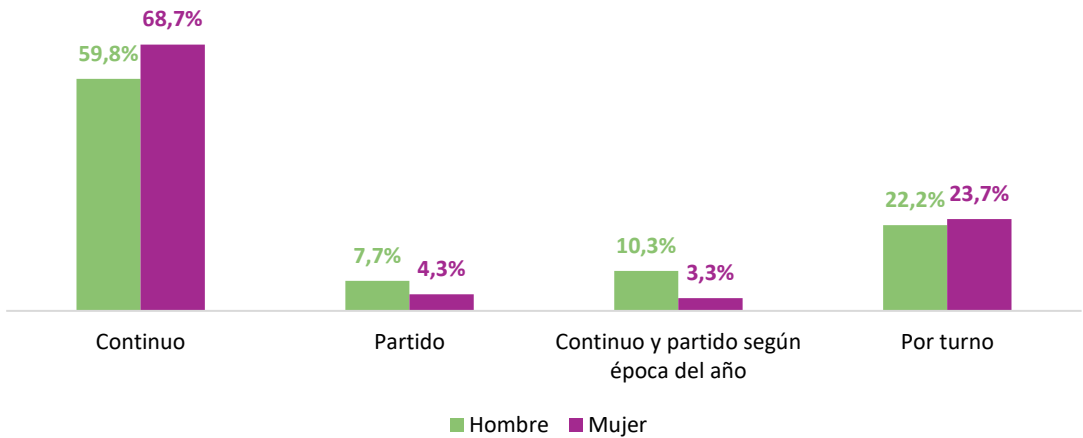
Tabla 38. Distribución de los tipos de jornada sobre el total de personas empleadas para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|---------------------------------|-------------|-------------|
| Tiempo completo | 96,3% | 98,5% |
| Tiempo parcial | 3,7% | 1,3% |
| Tiempo parcial por guarda legal | 0% | 0,2% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

La organización del trabajo dentro de las cooperativas y su posible impacto en la conciliación de la vida laboral y personal se puede observar en la Figura 70 y la Tabla 39. La mayoría de las personas empleadas, tanto hombres como mujeres, trabajan con un horario **continuo**, aunque la proporción es mayor en las mujeres (69%) que en los hombres (60%).

Figura 70. Composición media de la plantilla según tipo de horario y sexo



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la jornada **partida**, su incidencia es baja en ambos sexos, aunque ligeramente superior en los hombres (8%) frente a las mujeres (4%). En cambio, la combinación de jornada **continua y partida según la época del año** también tiene una presencia reducida, con una mayor proporción de hombres (10%) en comparación con las mujeres (3%). La participación femenina en **turnos** de trabajo (24%) es similar a la de los hombres (22%).

Si bien los resultados reflejan una cierta segmentación por género en la distribución de horarios, con una mayor concentración de mujeres en jornadas continuas, lo que podría estar vinculado a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales, sería necesario profundizar en la investigación para comprender mejor los factores que influyen en esta distribución. Es posible que estas diferencias puedan estar condicionadas por las características organizativas y productivas de cada cooperativa tales como el sector de actividad, el tamaño de la cooperativa, la demanda estacional o las políticas internas de gestión de personal, entre otras posibles causas. Por ello, un análisis más detallado permitiría comprender mejor las causas de estas diferencias, abriendo así una nueva línea de investigación que va más allá del alcance del presente informe.

Tabla 39. Distribución de los tipos de horarios sobre el total de personas empleadas para cada sexo

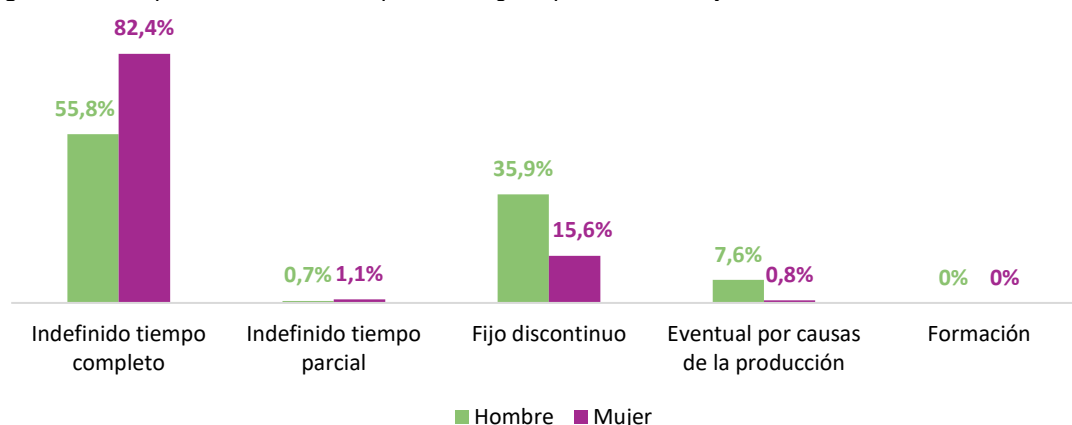
| | Hombre | Mujer |
|--|-------------|-------------|
| Continuo | 59,8% | 68,7% |
| Partido | 7,7% | 4,3% |
| Continuo y partido según época del año | 10,3% | 3,3% |
| Por turno | 22,2% | 23,7% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Tipología de la contratación

La estabilidad de la plantilla y la posible segmentación del empleo en función de las condiciones de trabajo se observa en la Figura 71 y la Tabla 40. En este sentido, el **contrato indefinido a tiempo completo** es el más frecuente en ambos sexos, aunque su incidencia es mayor en las mujeres (82,4%) en comparación con los hombres (55,8%). Esto sugiere que las mujeres en estas cooperativas tienen mayor estabilidad laboral dentro del régimen de contratación indefinida.

Figura 71. Composición media de la plantilla según tipo de contrato y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el **contrato fijo discontinuo** presenta una mayor proporción de hombres (35,9%) frente a mujeres (15,6%), lo que podría estar relacionado con la segmentación laboral dentro de las cooperativas, donde los hombres tienen mayor presencia en empleos de carácter estacional o sujetos a variaciones de producción. Asimismo, el **contrato eventual por causas de la producción** afecta en mayor medida a los

hombres (7,6%) que a las mujeres (0,8%), mientras que los contratos indefinidos a tiempo parcial tienen una representación marginal en ambos sexos.

Tabla 40. Distribución de los tipos de contratos sobre el total de personas empleadas para cada sexo

| | Hombre | Mujer |
|--------------------------------------|-------------|-------------|
| Indefinido tiempo completo | 55,8% | 82,4% |
| Indefinido tiempo parcial | 0,7% | 1,1% |
| Fijo discontinuo | 35,9% | 15,6% |
| Eventual por causas de la producción | 7,6% | 0,8% |
| Formación | 0% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

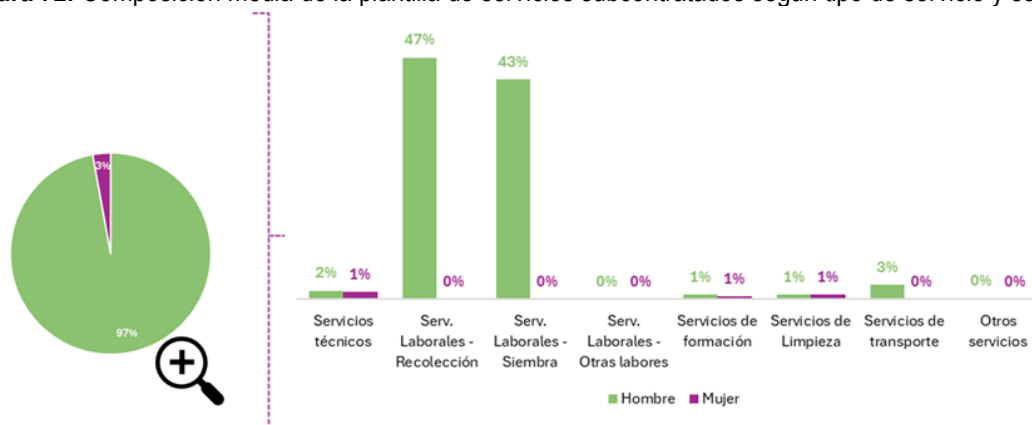
Fuente: Elaboración propia.

Por último, la ausencia de personas con contrato de **formación** en ambos grupos sugiere que este tipo de contratación no es una vía habitual de inserción laboral en las cooperativas analizadas. Estos resultados resaltan la importancia de seguir investigando las diferencias en la contratación por sexo y los factores estructurales que pueden influir en estas dinámicas.

Personal que participa en servicios subcontratados

Del mismo modo, el 97% del personal que participa en servicios subcontratados son hombres, concentrándose en labores de recolección y siembra, principalmente (Figura 72).

Figura 72. Composición media de la plantilla de servicios subcontratados según tipo de servicio y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41. Distribución de la plantilla de servicios subcontratados según tipo de servicio sobre el total de cada sexo

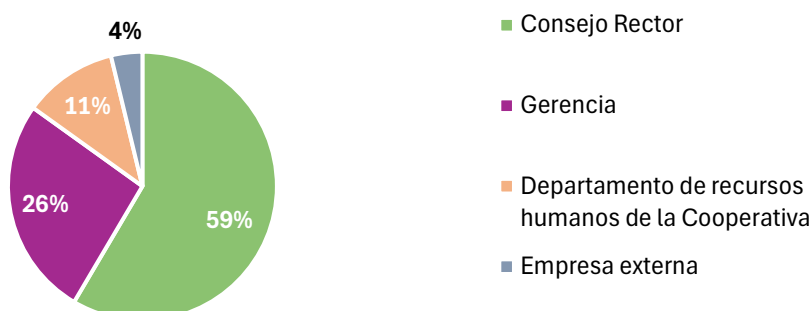
| | Hombre | Mujer |
|-------------------------------------|-------------|-------------|
| Servicios técnicos | 2% | 50% |
| Servicios laborales - Recolección | 49% | 0% |
| Servicios laborales - Siembra | 44% | 0% |
| Servicios laborales - Otras labores | 0% | 0% |
| Servicios de formación | 1% | 20% |
| Servicios de limpieza | 1% | 30% |
| Servicios de transporte | 3% | 0% |
| Otros servicios | 0% | 0% |
| Total | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia.

Selección del personal

La selección del personal en las cooperativas, según la Figura 73, es una responsabilidad que recae principalmente en el Consejo Rector (59%), seguido por la Gerencia (26%), y, en menor término, por el Departamento de Recursos Humanos de la Cooperativa. De la muestra de cooperativas analizadas, apenas se recurre a la externalización de esta actividad (tan sólo un 4%).

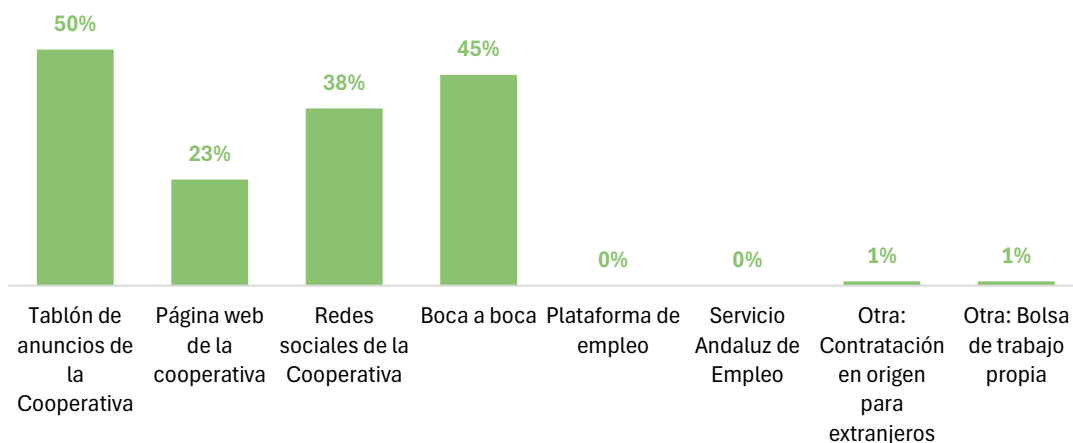
Figura 73. Distribución de las cooperativas según el órgano responsable de la selección del personal



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la publicidad de las vacantes (Figura 74), destacan el propio tablón de anuncios de la cooperativa y "boca a boca" (50% y 45%, respectivamente), seguidos por las redes sociales (38%) y la página web (23%). En cambio, parece que las cooperativas estudiadas apenas comunican la existencia de vacantes en plataformas de empleo especializadas (tales como LinkedIn, Infojobs, etc.) o el Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Esto puede deberse a que algunas cooperativas cuentan con bolsas de trabajo y/o curricula a tal efecto. Por último, cabe destacar cómo una cooperativa indica que realiza contratación en origen de trabajadores extranjeros para las labores de recolección.

Figura 74. Distribución de las cooperativas según el medio donde se publicitan las vacantes de personal

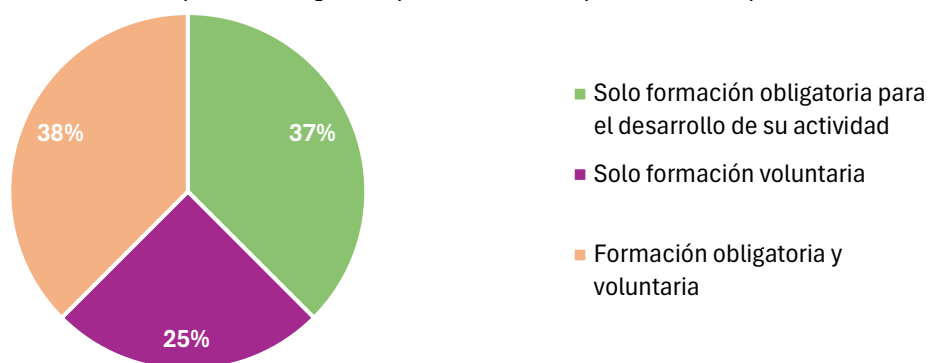


Fuente: Elaboración propia.

Formación del personal

En cuanto a la formación del personal, las cooperativas ofrecen distintos tipos de capacitaciones. En general, se observa un equilibrio entre quienes reciben formación obligatoria (37%) y quienes complementan su capacitación con formación voluntaria (25%), aunque sería recomendable incentivar aún más la formación continua dentro de las cooperativas (Figura 75).

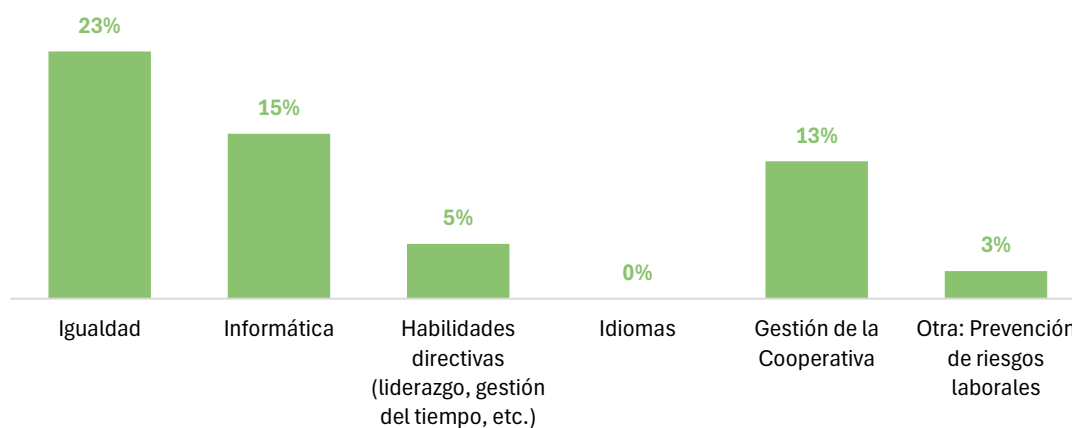
Figura 75. Distribución de las cooperativas según el tipo de formación que ofrece a su personal



Fuente: Elaboración propia.

La formación voluntaria en las cooperativas analizadas se centra en **igualdad (23%)** e **informática (15%)**. También destaca la **gestión de la cooperativa (13%)**, mientras que **habilidades directivas (5%)** y **prevención de riesgos laborales (3%)** tienen menor presencia. Llama la atención la ausencia de formación en **idiomas (0%)**, que podría limitar la internacionalización de las cooperativas.

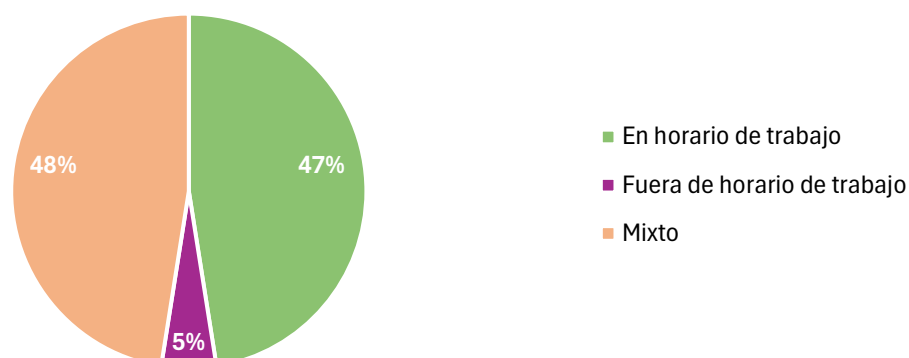
Figura 76. Distribución de las cooperativas según el área al que pertenecen sus formaciones voluntarias



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al momento de impartición de las acciones formativas, las cooperativas priorizan el acceso a la formación durante la jornada de trabajo y/o combinación de posibilidad de realizar cursos combinando sesiones dentro y fuera del horario de trabajo, lo que sugiere cierta flexibilidad, aunque podrían conllevar ciertas dificultades para la conciliación (Figura 77).

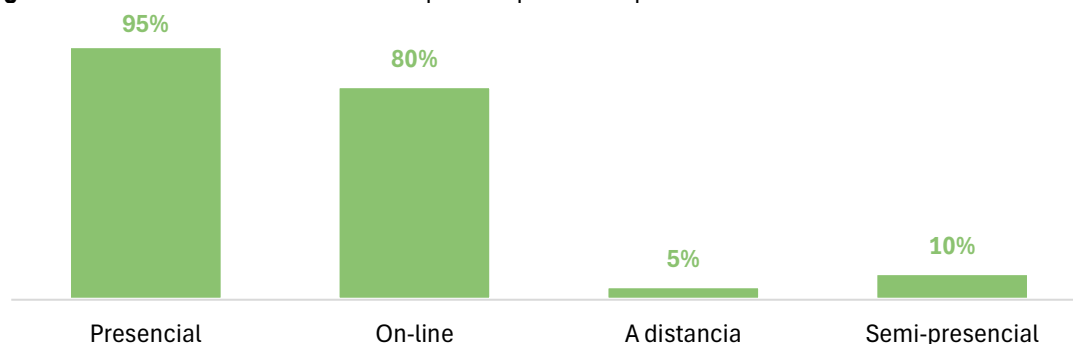
Figura 77. Distribución de las cooperativas según el momento en que se realiza la formación



Fuente: Elaboración propia.

Las cooperativas cuentan con una gran tradición en aprendizaje presencial (95%), no obstante, parece que la modalidad online (80%) emerge como una opción formativa en auge en concordancia con la creciente digitalización del agro. En el extremo opuesto, se sitúan la formación a distancia y la semipresencial (5% y 10%, respectivamente).

Figura 78. Modalidades de formación empleadas por las cooperativas



Fuente: Elaboración propia.

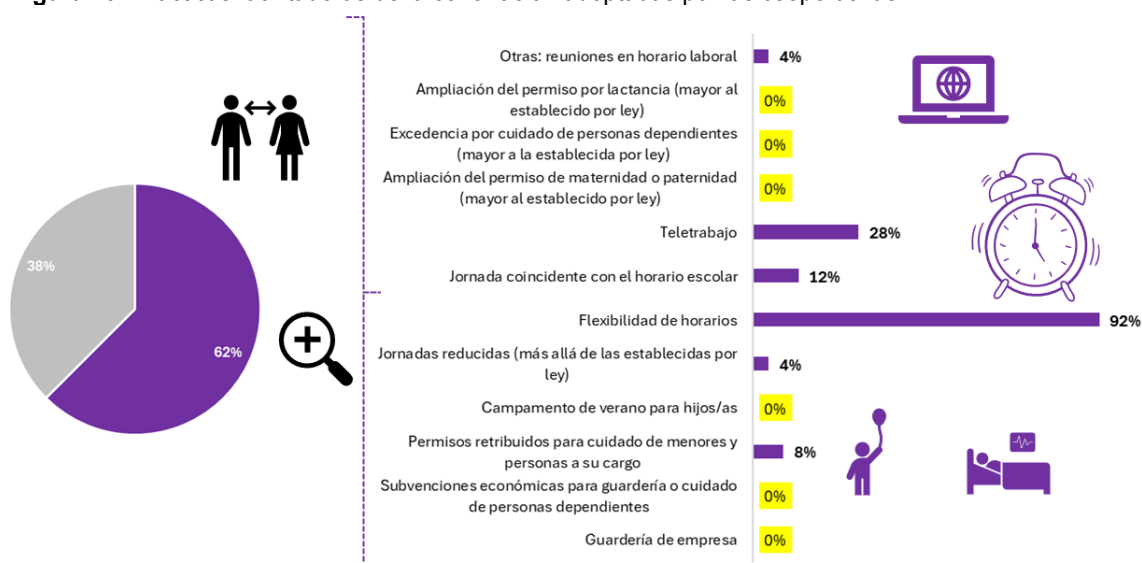
Prácticas facilitadoras de la conciliación

Un 38% de las cooperativas carece de prácticas facilitadoras de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. De las cooperativas analizadas, ninguna cuenta con una guardería ni subvenciones económicas para guardería o cuidado de personas dependientes, aunque 8% cooperativas conceden permisos retribuidos para el cuidado de menores y personas a su cargo. Tampoco organizan campamentos de verano para los/as hijos/as.

Sin embargo, 92% de las cooperativas incluye medidas relativas a la flexibilidad de horarios, así como 12% cooperativas disponen de jornadas laborales similares a las de los centros educativos de los/as hijos/as. Además, 28% de las cooperativas incluyen la posibilidad de teletrabajar.

Sobre la adopción de permisos que van más allá de lo exigido por la ley, al menos, en la muestra de cooperativas estudiadas, ninguna indica ampliaciones en el permiso de maternidad o paternidad, lactancia o excedencia para cuidar personas dependientes.

Figura 79. Prácticas facilitadoras de la conciliación adoptadas por las cooperativas



Fuente: Elaboración propia.

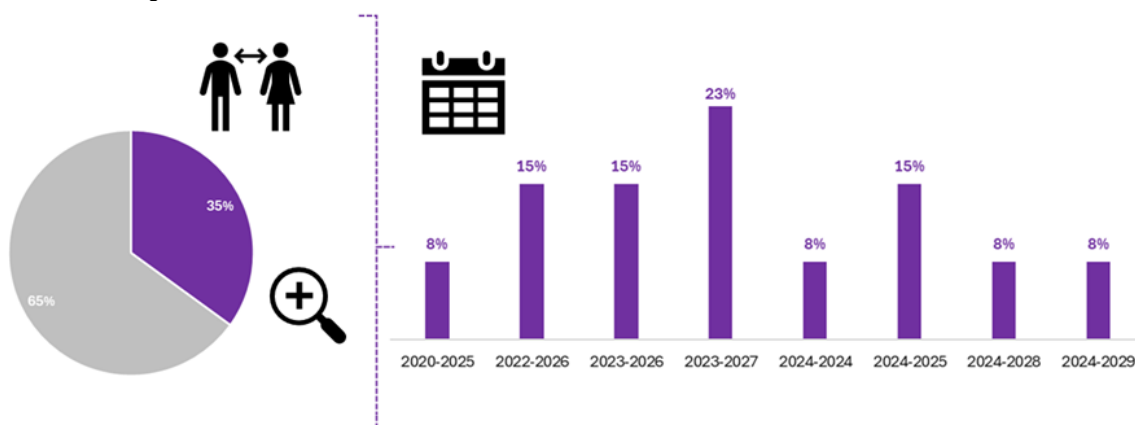
3.5. Características de la gestión de la cooperativa en relación con la igualdad

En este epígrafe se presentan y analizan las principales características de las cooperativas relacionadas con la incorporación de la igualdad, ya sea a través de planes de igualdad o participación en programas, proyectos y/o actividades.

Cooperativas con Plan de Igualdad

Un 35% de las cooperativas encuestadas cuenta con un plan de igualdad (Figura 80). Se trata de una cifra muy positiva, teniendo en cuenta que apenas un 11,36% de las cooperativas analizadas posee la obligación de implantar un plan de igualdad, ya que su plantilla supera las 250 personas. Además, la mayoría son planes de igualdad relativamente recientes.

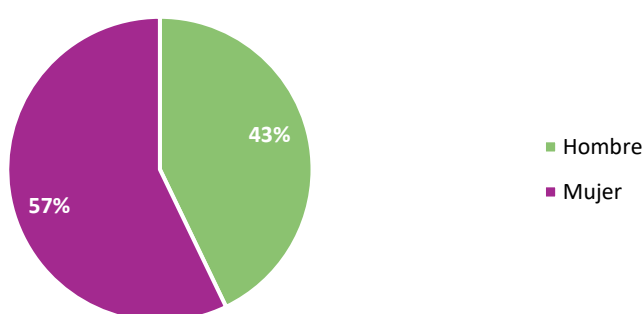
Figura 80. Distribución de las cooperativas según la implantación de un plan de igualdad y fecha de vigencia



Fuente: Elaboración propia.

De las cooperativas con plan de igualdad, la Comisión de Igualdad constituida se compone de un 57% de mujeres y 43% de hombres (Figura 81).

Figura 81. Composición de la Comisión de Igualdad



Fuente: Elaboración propia.

La Figura 82 muestra el porcentaje de cooperativas agroalimentarias que han implementado medidas específicas dentro de sus planes de igualdad, abordando diferentes aspectos clave relacionados con la equidad de género en el ámbito laboral. Entre las áreas con mayor adopción de medidas, destacan la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo (79%) y el proceso de selección y contratación (79%), lo que sugiere que las cooperativas han priorizado la creación de entornos seguros y justos en términos de acceso al empleo. De igual modo, aspectos como las retribuciones (64%) y el tiempo de trabajo y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (64%) han sido abordados en un número significativo

de cooperativas, reflejando una creciente preocupación por la equidad salarial y la compatibilidad entre la vida laboral y familiar.

Sin embargo, existen áreas en las que las medidas han sido menos implementadas. La infrarrepresentación femenina (29%) es una de las cuestiones con menor porcentaje de actuación, lo que evidencia que aún persisten barreras en la promoción y acceso de las mujeres a determinados puestos de responsabilidad. De manera similar, la salud laboral desde una perspectiva de género (14%) es el ámbito con menor atención, lo que puede indicar una necesidad de mayor sensibilización y acción en esta materia.

Figura 82. Adopción de medidas en el Plan de Igualdad de las Cooperativas



Fuente: Elaboración propia.

Cooperativas sin Plan de Igualdad

Se ha investigado qué medidas de igualdad de género han implementado aquellas cooperativas agroalimentarias, a pesar de no contar con un plan de igualdad formalizado (Figura 83). En este sentido, el 78% las cooperativas analizadas que carecen del plan de igualdad han respondido que cuentan con el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, una medida de carácter obligatorio. Sin embargo, su adopción no es universal, lo que podría reflejar un desconocimiento normativo o dificultades en su implementación.

Adicionalmente, se observa la existencia de una política salarial con perspectiva de género (52%), que sugiere que más de la mitad de las cooperativas han abordado la equidad retributiva.

Por otro lado, el lenguaje inclusivo (48%) y la selección de personal con criterios de igualdad (39%) también han sido considerados en un número significativo de cooperativas, reflejando un intento por reducir sesgos de género en la comunicación y en el acceso al empleo.

Sin embargo, hay medidas menos adoptadas, como la promoción interna con perspectiva de género (17%) y la desagregación de datos en función del sexo (13%), que podría denotar una falta de seguimiento y evaluación del impacto de género dentro de las organizaciones. En general, aunque algunas cooperativas sin plan de igualdad han adoptado medidas parciales, la implementación de estrategias estructurales sigue siendo limitada, lo que evidencia la necesidad de reforzar el compromiso con la igualdad de género en el sector cooperativo agroalimentario.

Figura 83. Adopción de medidas de igualdad en ausencia de Plan de Igualdad



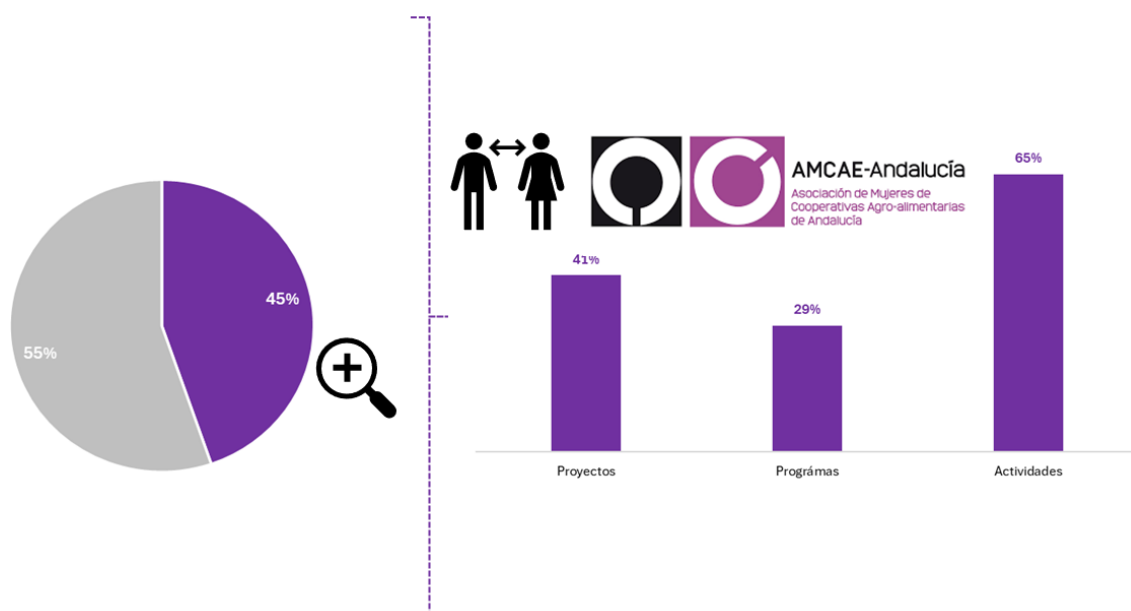
Fuente: Elaboración propia.

Participación de las cooperativas en acciones de promoción de la igualdad

En la Figura 84 se ilustra el grado de participación de las cooperativas analizadas en acciones de promoción de la igualdad. Casi la mitad de las cooperativas han integrado iniciativas de igualdad en sus estructuras de trabajo.

Destacan las actividades específicas de igualdad, que representan el 65% de las iniciativas, lo que implica que la mayoría de las cooperativas han optado por acciones puntuales en lugar de estrategias estructuradas a largo plazo. Por otro lado, los proyectos con perspectiva de género alcanzan un 41%, lo que refleja un esfuerzo intermedio por consolidar planes de acción más definidos. En último término, los programas de igualdad son los menos desarrollados (29%).

Figura 84. Participación en acciones de promoción de la igualdad



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al fomento de la participación de la base social en las cooperativas agroalimentarias andaluzas destacan las estrategias implementadas para incentivar la presencia y el compromiso de las socias en la vida cooperativa (Figura 85). Así, el 60% de las cooperativas han desarrollado acciones específicas para

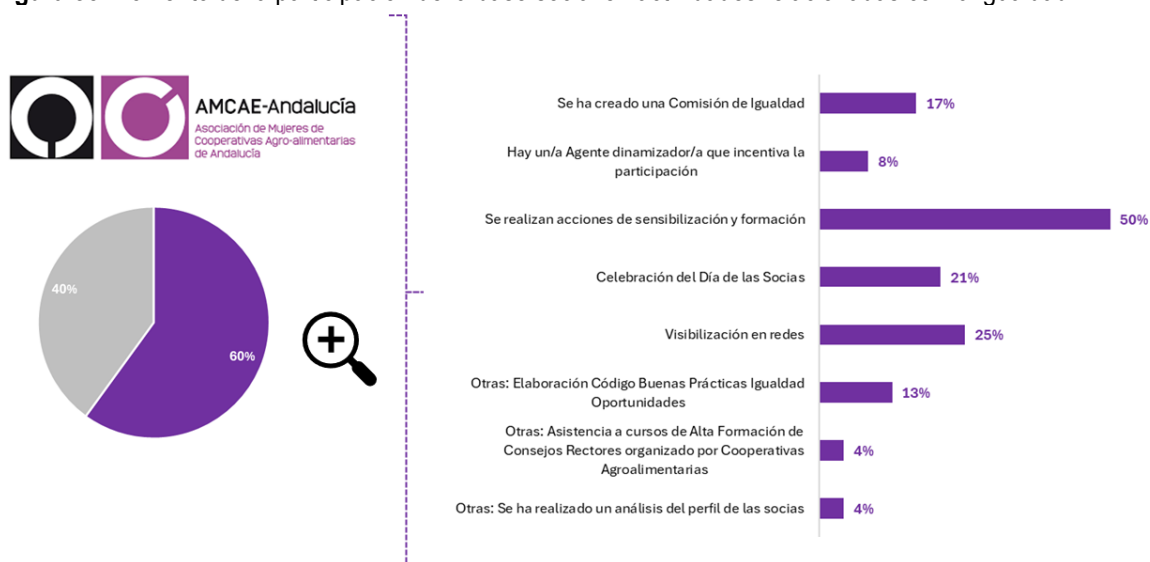
promover la participación de su base social femenina, mientras que un 40% no ha implementado iniciativas en este sentido, lo que evidencia una brecha en el impulso de la igualdad dentro del sector.

Entre las estrategias más frecuentes, las acciones de sensibilización y formación destacan con un 50%, lo que demuestra que la capacitación es una herramienta clave para fortalecer la presencia de las mujeres en las cooperativas. La visibilización en redes (25%) y la celebración del Día de las Socias (21%) también son medidas relevantes, orientadas a generar espacios de reconocimiento y cohesión.

No obstante, estrategias más estructurales, como la creación de Comisiones de Igualdad (17%) o la existencia de un Agente Dinamizador (8%), tienen una presencia menor, revelando que la mayoría de las cooperativas aún no han incorporado mecanismos organizativos formales para garantizar la igualdad de participación.

Otras acciones, como la elaboración de Códigos de Buenas Prácticas en Igualdad (13%) y la asistencia a cursos de Alta Formación para Consejos Rectores (4%), reflejan iniciativas más específicas. En este sentido, destaca la labor realizada por la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía (AMCAE-Andalucía) promoviendo infinidad de actividades, dando soporte a las mujeres para derribar el techo de cristal en las cooperativas agroalimentarias.

Figura 85. Fomento de la participación de la base social en actividades relacionadas con la igualdad



Fuente: Elaboración propia.

4

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN E IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS BARRERAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS

La escasa presencia de mujeres en los órganos de representación y dirección de las cooperativas agroalimentarias andaluzas ha sido un tema de creciente interés en el ámbito de la igualdad de género en el medio rural. A pesar de su contribución clave al desarrollo agrícola, las mujeres siguen haciendo frente a barreras estructurales, culturales y organizativas que dificultan su acceso a espacios de toma de decisiones.

Este diagnóstico se basa en un cuestionario respondido por **117 mujeres socias de cooperativas agroalimentarias en Andalucía**, con el objetivo de analizar su nivel de participación, los obstáculos que encuentran para acceder a puestos de representación y dirección, para proponer las estrategias que podrían favorecer una mayor igualdad dentro del cooperativismo agroalimentario.

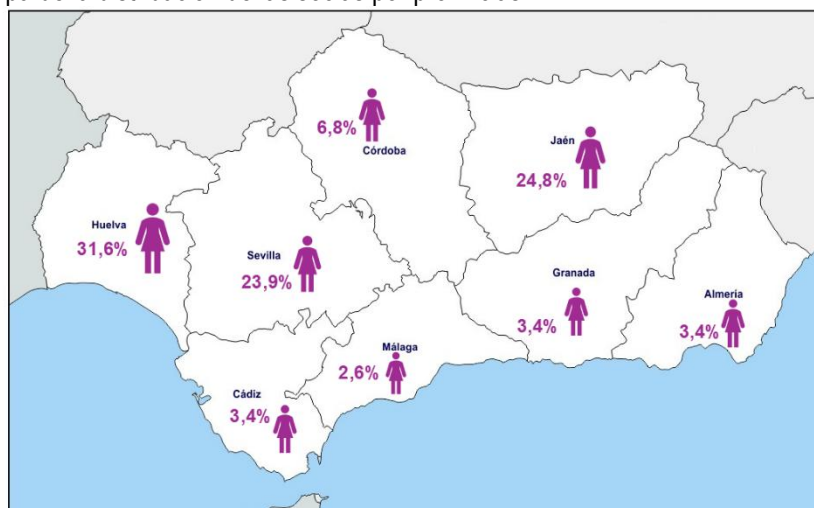
4.1. Datos de las participantes

Se presenta en este epígrafe los datos acerca del perfil, principales características y distribución de las socias participantes en esta investigación.

Origen de las participantes

La Figura 86 muestra la distribución de las 117 socias que han participado en el cuestionario por provincias. La distribución de las encuestadas muestra una mayor representación en **Huelva (31,6%)**, **Jaén (24,8%)** y **Sevilla (23,9%)**, mientras que provincias como **Granada, Cádiz y Almería (3,4%)** y **Málaga (2,6%)** presentan una participación mucho menor. La alta representación de Huelva puede estar vinculada a la participación de muchas de estas mujeres en las **Jornadas “Agrotech en Femenino II”**, organizadas por **Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía** y **AMCAE-Andalucía** los días **24 y 25 de octubre**, que sugiere un impacto positivo de estos espacios en la visibilización y activación de las mujeres en el sector.

Figura 86. Mapa de la distribución de las socias por provincias



Fuente: Elaboración propia.

Estos datos reflejan desigualdades territoriales en la participación de las mujeres en el cooperativismo agroalimentario andaluz, que destaca la necesidad de reforzar estrategias en provincias con menor representación. Además, podría estar relacionado con sectores productivos específicos (ejemplo, frutos rojos) o con una mayor concienciación y dinamización en estos territorios.

Figura 87. Cartel del Encuentro AMCAE-Andalucía Agrotech en Femenino II (Huelva, 24 y 25 de Octubre)

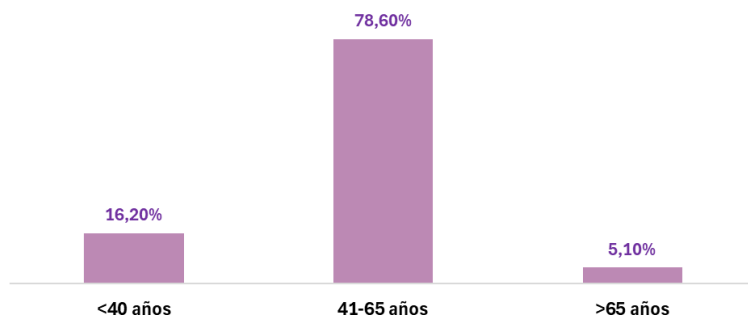


Este análisis geográfico permite identificar áreas donde es necesario reforzar estrategias de inclusión y sensibilización para fomentar una mayor participación femenina en las cooperativas agroalimentarias andaluzas. Además, será clave analizar si la baja representación en algunas provincias responde a factores estructurales del sector agroalimentario o a barreras específicas que limitan la implicación de las mujeres en el cooperativismo.

Edad de las participantes

La mayoría de las socias encuestadas (**78,6%**) tiene entre **41 y 65 años**, reflejando su mayor presencia en las cooperativas. Solo el **16,2%** son menores de **40 años**, que indica dificultades en la incorporación de mujeres jóvenes. Las mayores de **65 años (5,1%)** tienen una participación aún menor, probablemente debido a la jubilación o baja implicación en la toma de decisiones. Estos datos reflejan la necesidad de fomentar la participación de mujeres jóvenes para garantizar el relevo generacional y una mayor equidad en el sector cooperativo.

Figura 88. Distribución por edad de las socias (%)

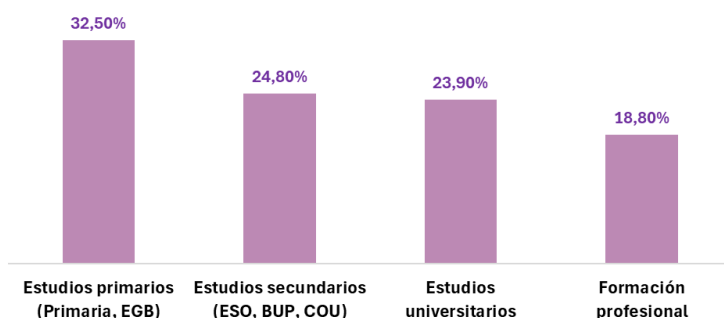


Fuente: Elaboración propia.

Formación de las participantes

La mayoría de las socias tiene **estudios primarios (32,5%)**, seguidas de aquellas con **secundarios (24,8%)**, **universitarios (23,9%)** y **formación profesional (18,8%)**. Aunque se observa una creciente presencia de mujeres con formación superior, predominan los niveles educativos básicos. Esto puede influir en su acceso a roles de liderazgo. Sin embargo, sigue siendo necesario fortalecer el acceso a la formación técnica y empresarial para mejorar su participación en la toma de decisiones dentro de las cooperativas.

Figura 89. Distribución de las socias por nivel de formación (%)

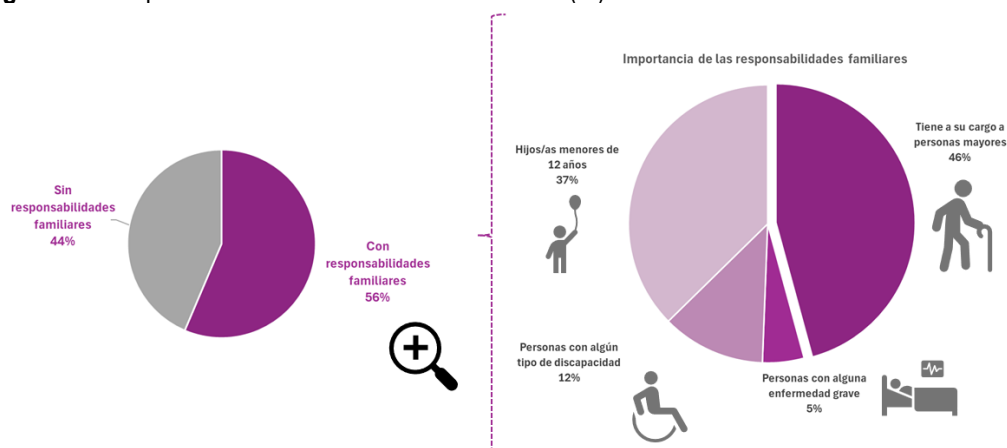


Fuente: Elaboración propia.

Responsabilidades familiares de las participantes

La Figura 90 muestra que el **56%** de las socias encuestadas tienen **responsabilidades familiares**, mientras que el **44%** no las tienen. Entre quienes asumen estas responsabilidades, la mayoría (**46%**) cuida de personas mayores, seguidas por aquellas que tienen **hijos/as menores de 12 años (37%)**. Además, un **12%** atiende a personas con discapacidad y un **5%** cuida de familiares con enfermedades graves.

Figura 90. Responsabilidades familiares de las socias (%)



Fuente: Elaboración propia.

Estas cifras reflejan la **doble carga de trabajo** que afrontan muchas mujeres en el ámbito rural, combinando su actividad en las cooperativas con el cuidado de familiares. Esta situación puede representar una barrera para su participación activa en la toma de decisiones y en roles de liderazgo dentro de las cooperativas. La conciliación entre la vida personal y profesional sigue siendo un desafío para avanzar en la equidad de género en el sector agroalimentario.

4.2. Tipo de explotación

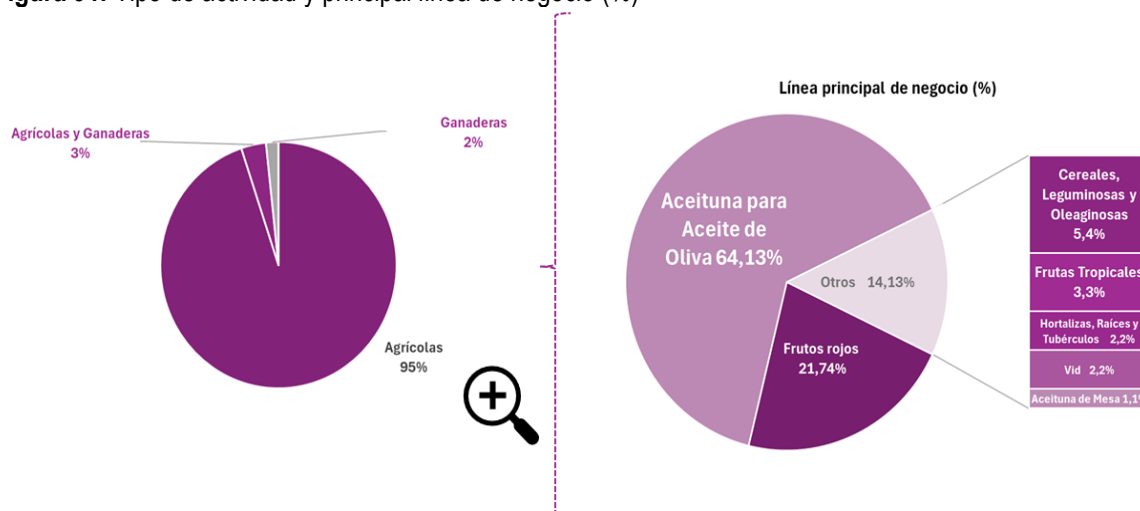
Se caracterizarán las explotaciones agrícolas de las participantes en este estudio en función del tipo de actividad y el régimen de tenencia.

Tipo de actividad: agraria y/o ganadera

La Figura 91 muestra que la mayoría de las socias encuestadas (**95%**) desarrolla actividades agrícolas, mientras que solo un **2%** se dedica a la ganadería y un **3%** combina ambas actividades, lo cual, refleja una predominancia del sector agrícola dentro de las explotaciones gestionadas por mujeres de las cooperativas analizadas.

En cuanto a la línea principal de negocio, la producción de **aceituna para aceite de oliva (64,13%)** es la más representativa, seguida por los **frutos rojos (21,74%)**. Otras actividades incluyen la producción de **cereales, leguminosas y oleaginosas (5,4%)**, **frutas tropicales (3,3%)**, **hortalizas, raíces y tubérculos (2,2%)**, así como la **vid (2,2%)** y la **aceituna de mesa (1,1%)**.

Figura 91. Tipo de actividad y principal línea de negocio (%)



Fuente: Elaboración propia.

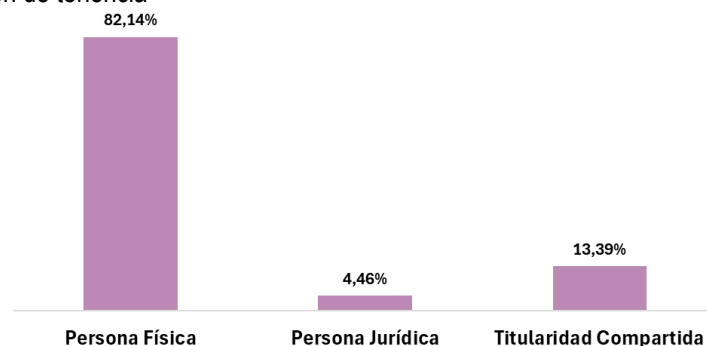
Estos datos indican que la participación de las mujeres en el cooperativismo agroalimentario está fuertemente ligada a cultivos tradicionales del sector agrícola andaluz, en especial el olivar, y a nuevas producciones como los frutos rojos, sobre todo, en la provincia de Huelva. Sin embargo, la baja representación de actividades ganaderas sugiere posibles barreras en el acceso de las mujeres a este sector, lo que requiere un análisis más profundo sobre los factores que limitan su implicación en explotaciones mixtas o ganaderas.

Régimen de tenencia

La mayoría de las socias (82,14%) gestionan sus explotaciones como persona física, mientras que solo un 4,46% lo hace bajo una persona jurídica, es decir, a través de empresas, sociedades o entidades con personalidad legal propia.

La titularidad compartida, que busca reconocer el papel de las mujeres en explotaciones familiares, representa solo el 13,39%, lo que indica un bajo nivel de formalización (en comparación con persona física). En este sentido, parece que muchas mujeres aún no tienen un reconocimiento formal de su papel en la gestión de las explotaciones. De ahí la importancia de seguir promoviendo la titularidad compartida como mecanismo para dar visibilidad y derechos legales a las mujeres en el ámbito agrario, al tiempo que mejoran su acceso a recursos, financiación y representación en el cooperativismo agroalimentario.

Figura 92. Régimen de tenencia

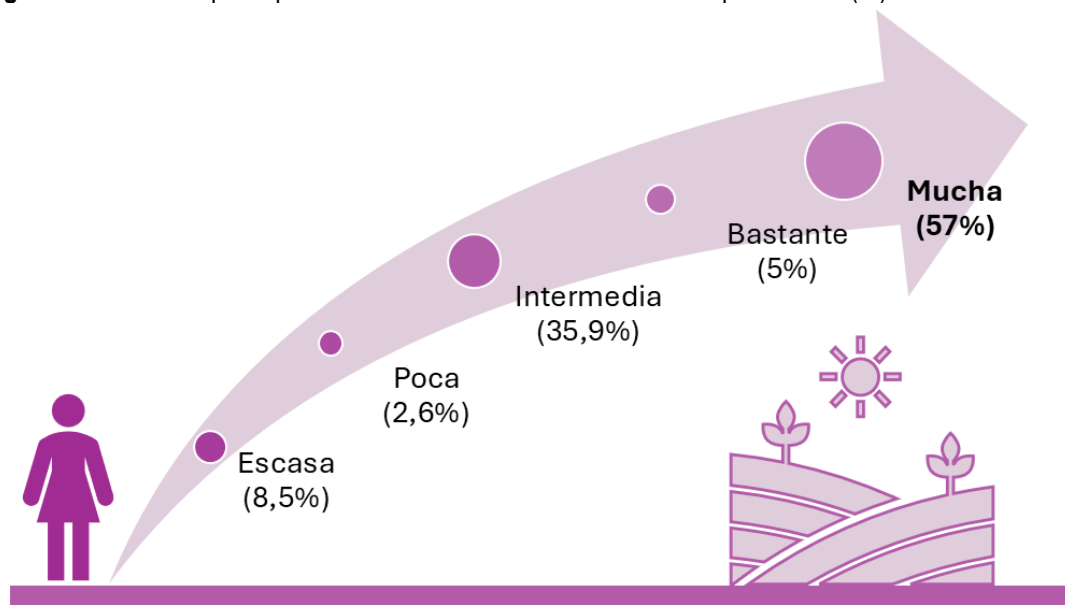


Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisiones en su Explotación

La Figura 93 muestra que la mayoría de las socias (**57%**) tienen una **alta participación** en la toma de decisiones dentro de su explotación, señalando un papel activo en la gestión, mientras que un **35,9%** indica una implicación **intermedia**. Sin embargo, aún existe un porcentaje de mujeres con **baja incidencia en la toma de decisiones**: el **8,5%** señala una participación **escasa**, y un **2,6%** apunta que su grado de decisión es **poco significativo**.

Figura 93. Grado de participación en la toma de decisiones en las explotaciones (%)



Fuente: Elaboración propia.

Así, estos datos son alentadores y reflejan avances en el liderazgo de las mujeres en la gestión de explotaciones; aunque persisten casos donde su influencia es limitada, lo que sugiere barreras culturales y estructurales relacionadas con factores culturales, acceso a la propiedad y estructuras familiares tradicionales que dificultan una mayor autonomía en la toma de decisiones.

4.3. Participación en los órganos de representación de la cooperativa

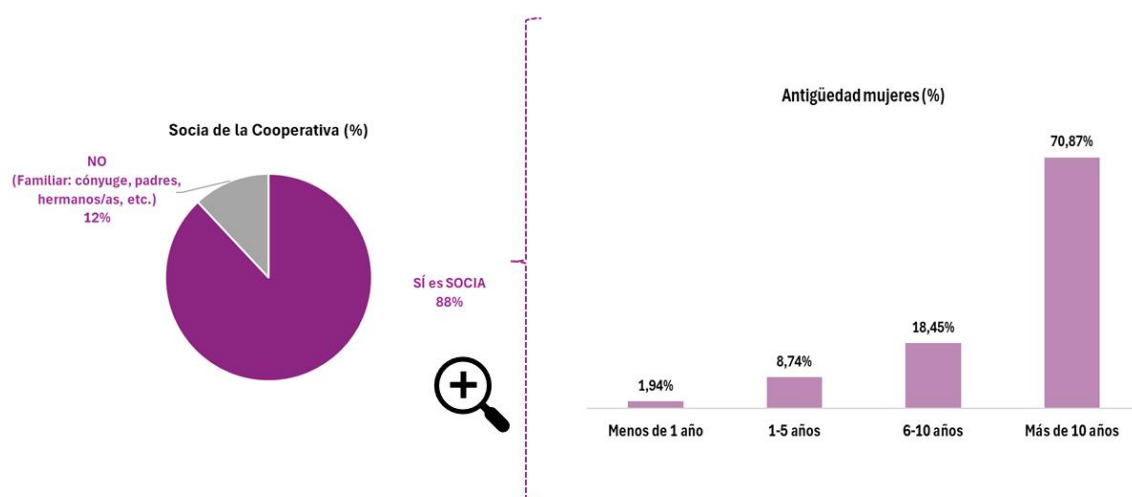
La participación de las mujeres en los órganos de representación de las cooperativas, como la **Asamblea General** y el **Consejo Rector**, es fundamental para garantizar la igualdad de género en la toma de decisiones del sector agroalimentario. A pesar de los avances en la incorporación de mujeres como socias, su representación en estos espacios sigue siendo baja, lo que limita su capacidad de influir en la dirección estratégica de las cooperativas. Este epígrafe analiza el nivel de implicación de las socias encuestadas en estos órganos y las posibles barreras que dificultan su acceso.

Tipo de relación con la Cooperativa y Antigüedad

La Figura 94 muestra que el **88%** de las encuestadas son **socias de la cooperativa**, mientras que un **12%** no lo son directamente, sino que su vinculación se da a través de un familiar (cónyuge, padres o hermanos). Esto evidencia que, aunque las mujeres están presentes en el ámbito cooperativo, algunas aún no tienen reconocimiento formal como socias.

En cuanto a antigüedad, la mayoría (**70,87%**) lleva **más de 10 años**, pero solo un **1,94%** tiene menos de **un año**, reflejando una baja incorporación reciente. Estos datos subrayan la necesidad de fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y facilitar el acceso de nuevas generaciones a los órganos de representación de la cooperativa.

Figura 94. Tipo de relación con la Cooperativa (%)



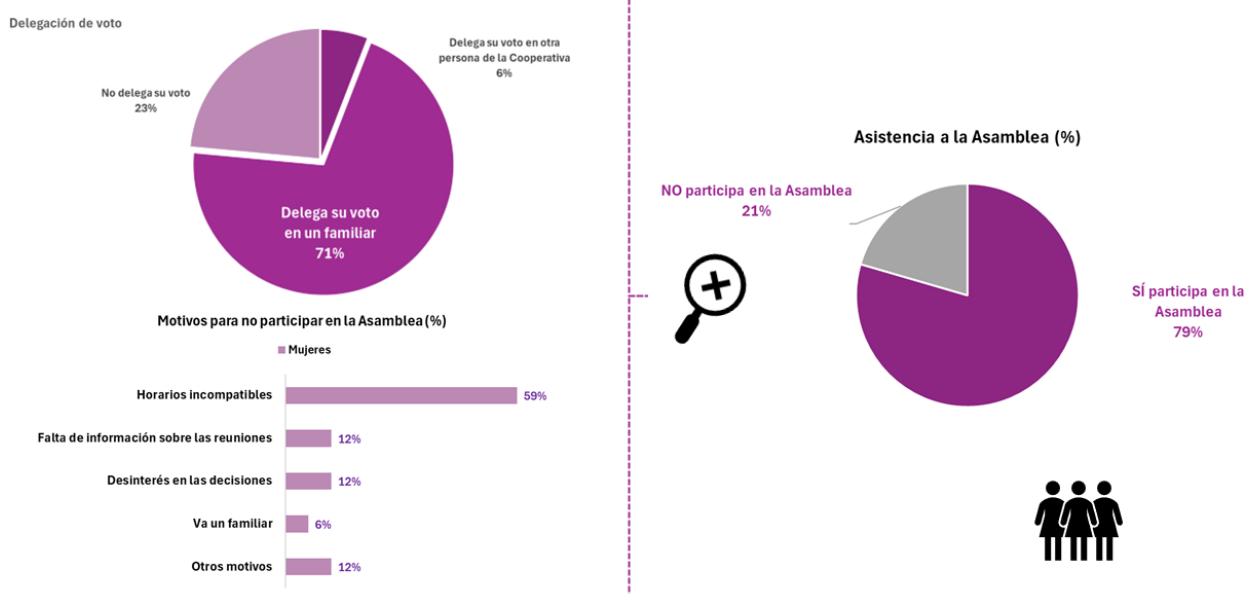
Fuente: Elaboración propia.

Asamblea

La Figura 95 revela que el **79%** de las socias **asisten a la Asamblea**, mientras que el **21%** no participa directamente y prefiere delegar su voto. De estas últimas, la mayoría (**71%**) delega su voto en un familiar, lo que podría manifestar una falta de implicación directa en las decisiones cooperativas. Solo un **6%** delega en otra persona de la cooperativa y el **23%** no delega su voto.

Entre las razones para no asistir destacan los **horarios incompatibles (59%)**, seguidos por la **falta de información sobre las reuniones (12%)** y el **desinterés en las decisiones (12%)**. Un **6%** menciona que un familiar asume la representación en su lugar.

Figura 95. Participación de las socias en la Asamblea: Delegación de voto y motivos para no participar (%)



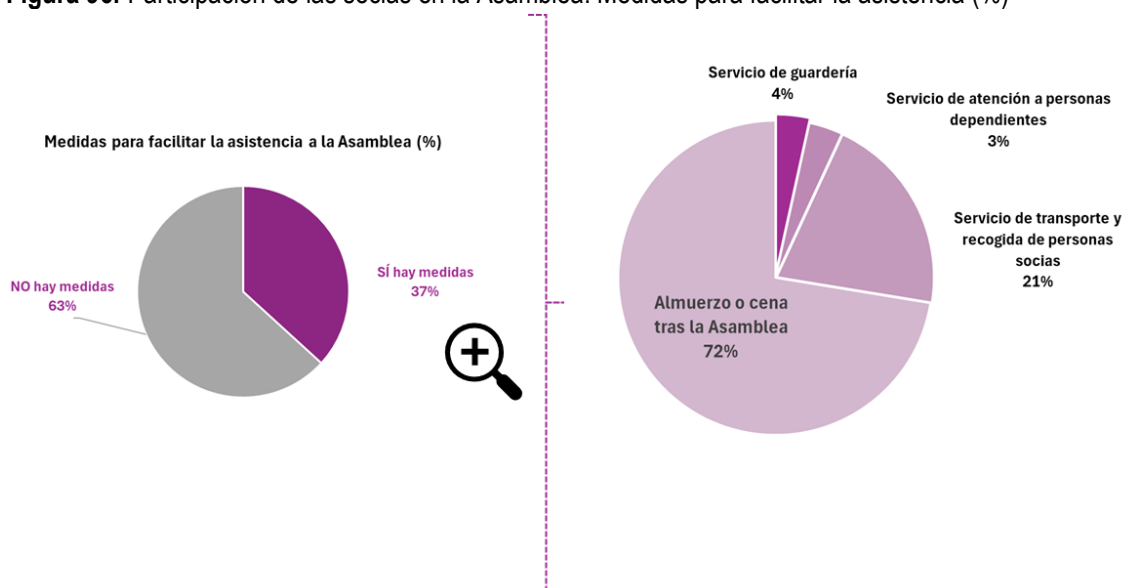
Fuente: Elaboración propia.

Estos datos evidencian que, aunque la mayoría participa en la Asamblea, existe un porcentaje significativo que no ejerce su derecho a voto de manera directa. Abordar la conciliación horaria, mejorar la comunicación y fomentar el interés en la participación son fundamentales para aumentar la implicación activa de las mujeres en la gobernanza cooperativa.

Medidas para facilitar asistencia a la asamblea

La Figura 96 muestra que el **63%** de las cooperativas **no implementa medidas** para facilitar la asistencia de las socias a la Asamblea, mientras que solo un **37%** sí lo hace. Entre las medidas adoptadas, la más frecuente es la organización de **almuerzos o cenas tras la Asamblea (72%)**, seguida por el **servicio de transporte y recogida de socias (21%)**. Otras acciones, como el **servicio de guardería (4%)** y la **atención a personas dependientes (3%)**, son mínimas, a pesar de que las responsabilidades familiares son una de las principales barreras de participación.

Figura 96. Participación de las socias en la Asamblea: Medidas para facilitar la asistencia (%)



Fuente: Elaboración propia.

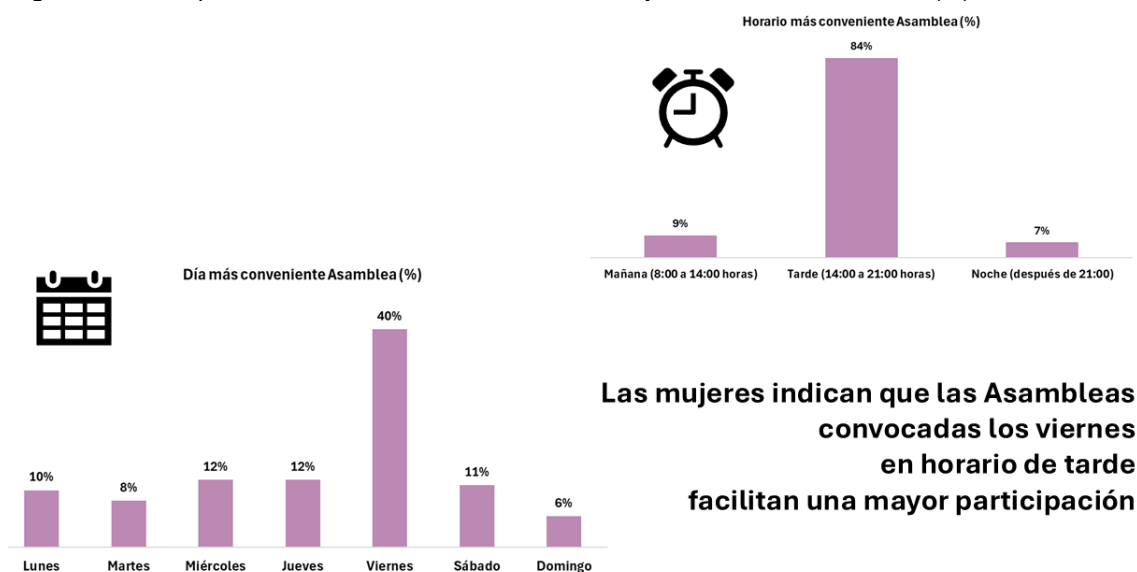
A la luz de esta figura, se muestra cómo aún existe un margen significativo de mejora para promover la participación de las mujeres en la Asamblea, siendo fundamental la implementación de medidas de conciliación que atiendan sus necesidades reales.

Día y horario más conveniente para la Asamblea según las socias

La Figura 97 muestra que el **viernes (40%)** es el día más conveniente según las socias encuestadas para la celebración de la Asamblea, seguido por el **miércoles (12%)** y el **jueves (12%)**, lo que indica una preferencia por reuniones al final de la semana laboral, posiblemente para facilitar la conciliación con otras responsabilidades.

En cuanto al horario, la **tarde (14:00 a 21:00 horas)** es la opción preferida por el **84% de las socias**, mientras que solo un **9%** prefiere la mañana y un **7%** optaría por la noche.

Figura 97. Participación de las socias en la Asamblea: Día y horario más conveniente (%)



Fuente: Elaboración propia.

Para facilitar la participación de las socias en la Asamblea, sería conveniente adaptar la convocatoria a sus preferencias horarias y disponibilidad, garantizando así una mayor asistencia y un papel más activo en la toma de decisiones cooperativa.

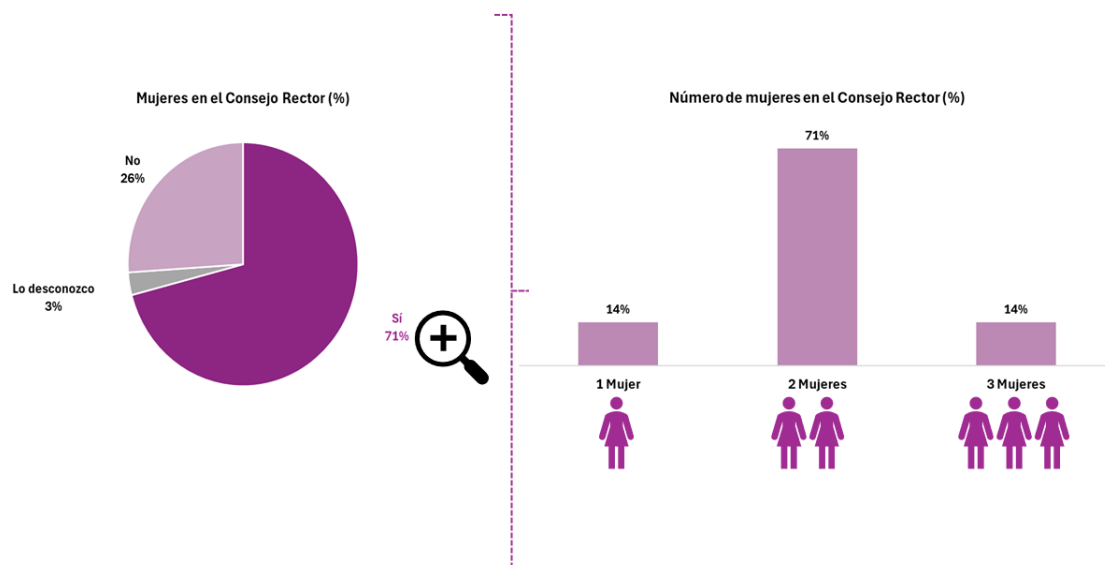
Consejo Rector

Composición del Consejo Rector y Número de mujeres

La Figura 98 muestra que el **71%** de las socias encuestadas afirman que en su cooperativa hay mujeres en el Consejo Rector, mientras que un **26%** indican que no hay presencia femenina y un **3%** desconocen esta información.

Respecto al número de mujeres en estos órganos de decisión, la mayoría de los Consejos Rectores con presencia femenina tienen **dos mujeres (71%)**, mientras que un **14%** cuenta con solo **una mujer**, y otro **14%** tiene **tres mujeres**.

Figura 98. Participación en el Consejo Rector: Composición y número de mujeres (%)



Fuente: Elaboración propia.

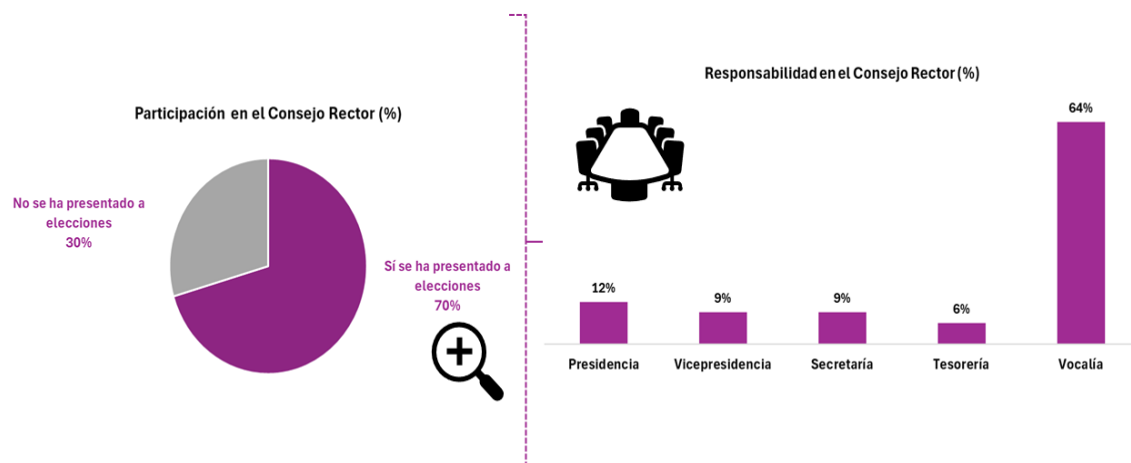
Aunque la presencia de mujeres en los Consejos Rectores es significativa, su representación sigue siendo reducida en comparación con el número total de miembros de estos órganos. Para fortalecer la equidad en la gobernanza de las cooperativas, es necesario promover medidas que faciliten el acceso de más mujeres a puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Responsabilidad en el Consejo Rector: Elecciones y Cargos ocupados

La Figura 99 muestra que el **70%** de las socias encuestadas han **participado en elecciones para formar parte del Consejo Rector**, mientras que el **30%** nunca se ha presentado.

Sin embargo, existe un **desequilibrio** en la distribución de los cargos ocupados por mujeres, ya que la mayoría (**64%**) desempeña el rol de **vocalía**, un puesto con menor responsabilidad. En cambio, solo un **12%** ha accedido a la **presidencia**, un **9%** a la **vicepresidencia**, otro **9%** a la **secretaría**, y un **6%** a la **tesorería**.

Figura 99. Participación en el Consejo Rector: Elecciones y Cargos ocupados (%)



Fuente: Elaboración propia.

Este patrón refleja que, aunque las mujeres logran representación en los Consejos Rectores, su **peso relativo en los puestos de mayor responsabilidad sigue siendo reducido**, lo que limita su influencia en la toma de decisiones estratégicas dentro de las cooperativas. Para corregir este desequilibrio, se hace necesario promover acciones que incentiven su acceso a posiciones de liderazgo y refuercen su presencia en los principales órganos de dirección.

Barreras participación en el Consejo Rector

Tal y como se observa en la Figura 100, se distinguen cuatro tipos de barreras: **operativas, personales, sociales y culturales, y estructurales**. Además, se incluye una comparación entre las barreras percibidas por las socias que **no han participado en el Consejo Rector** y aquellas que **sí han ocupado un cargo en dicho órgano de decisión**.

Barreras Operativas

Las barreras operativas están relacionadas con las dificultades logísticas y de disponibilidad de tiempo. Destacan:

- **Dificultad en candidaturas:** Es una barrera más mencionada por quienes han formado parte del Consejo Rector (11%) que por quienes no lo han hecho (9%), lo que sugiere que las mujeres que acceden podrían encontrar obstáculos de tipo burocráticos una vez dentro.
- **Problemas de movilidad/transporte:** Esta barrera es menor para ambas categorías (4% y 2%).
- **Falta de tiempo:** Según las socias encuestadas resulta ser una barrera clave, con un 15% entre las mujeres que han participado y un 9% entre quienes no lo han hecho, reflejando que la carga de trabajo o responsabilidades previas pueden dificultar la permanencia en el cargo.

Barreras Personales

Agrupan las barreras relacionadas con la percepción individual y la preparación de las mujeres:

- **Falta de interés:** Es más significativa entre quienes no han participado (13%), lo que podría sugerir cierta desmotivación o falta de incentivos.
- **Insuficiente formación:** Es elegida por un 7% de quienes han sido parte del Consejo Rector y por un 5% de quienes no han participado, lo que indica que la formación sigue siendo una limitación incluso para quienes logran acceder.
- **No se siente capaz:** Se observa un 7% entre quienes no han participado y un 5% entre quienes sí han estado en el Consejo Rector, lo que refleja una barrera de autopercepción más fuerte en quienes no han dado el paso.

Barreras Sociales y Culturales

Estas barreras reflejan los condicionamientos sociales que afectan la participación de las mujeres:

- **Sin apoyo familiar:** Es mencionada con mayor frecuencia por las socias que no han ocupado un cargo en el Consejo Rector (3%), en comparación con un 1% de quienes sí han participado.
- **Críticas de personas socias:** Se perciben en un 9% entre las mujeres que han estado en el Consejo Rector, y un 6% entre las que no han participado, lo que podría sugerir cómo existe cierta presión, sobre todo, para quienes acceden a estos espacios.

- **Falta de apoyo a la conciliación:** Se observa una diferencia entre quienes no han participado (7%) y quienes sí (11%), indicando que la conciliación es un reto mayor para las mujeres dentro del Consejo Rector.
- **Estereotipos de género:** Se identifican como una barrera relevante tanto para quienes han ocupado cargos (11%) como para quienes no lo han hecho (9%), lo que indica que persisten obstáculos culturales significativos.

Barreras Estructurales

Las barreras estructurales reflejan desajustes en la organización y funcionamiento de las cooperativas:

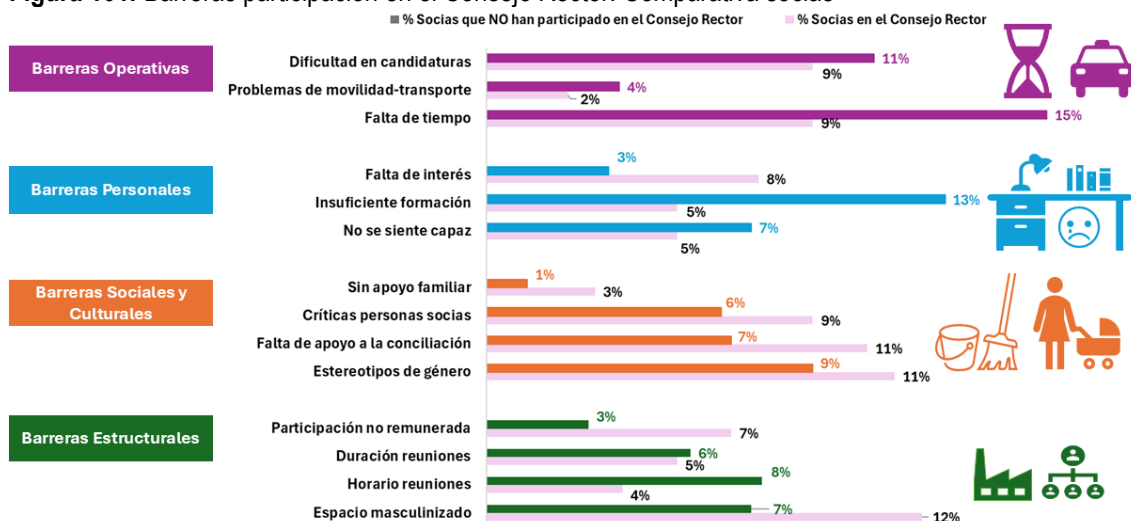
- **Participación no remunerada:** Es percibida como un problema por un 7% de quienes han ocupado cargos y un 3% de quienes no han participado.
- **Duración de reuniones:** Un 8% de las mujeres que han estado en el Consejo Rector lo mencionan como una barrera, en comparación con un 6% de quienes no han participado.
- **Horario de reuniones:** Es un factor de mayor impacto para las mujeres que sí han ocupado un cargo (8%), frente a un 5% de quienes no han participado. Esta situación refleja la dificultad de conciliar teniendo en cuenta los horarios de celebración de los Consejos Rectores.
- **Espacio masculinizado:** Es una barrera que afecta más a quienes han participado en el Consejo Rector (12%) en comparación con quienes no han accedido (7%), lo que indica que la percepción de un entorno predominantemente masculino se hace más evidente desde dentro.

Figura 100. Participación en el Consejo Rector: Clasificación de las Barreras



Fuente: Elaboración propia.

Figura 101. Barreras participación en el Consejo Rector: Comparativa socias



Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de las barreras, se puede concluir que:

- **Las barreras personales y sociales tienen un peso importante en la decisión de “no participar”**, especialmente la falta de interés, insuficiente formación y la percepción de no ser capaces.
- **Las mujeres que han ocupado un cargo, una vez dentro, se encuentran con barreras más intensas**, sobre todo en términos de conciliación, a lo que se une la percepción del Consejo Rector como un espacio masculinizado, así como la exposición a críticas de otras personas socias de la cooperativa.
- **El tiempo y la carga de trabajo son barreras comunes**, ya que afectan tanto a quienes han accedido como a quienes no lo han hecho.

De ahí que, a partir de este análisis, quede patente la necesidad de medidas que reduzcan los estereotipos de género, mejoren la conciliación y flexibilicen los tiempos de reunión para facilitar la participación de más mujeres en los Consejos Rectores de las cooperativas agroalimentarias.

Medidas en la Cooperativa para facilitar la asistencia a reuniones del Consejo Rector

En este sentido, también se preguntó a las socias si en su cooperativa existen medidas para facilitar la asistencia a reuniones del Consejo Rector. Tan sólo una cooperativa cuenta con servicio de guardería, mientras que 3 cooperativas prestan servicio de atención a personas dependientes. Únicamente, 10 cooperativas contemplan la posibilidad de participar por videoconferencia.

4.4. Características de la gestión de la cooperativa en relación con la igualdad

En relación con la gestión de la cooperativa en relación con la igualdad, se investigó acerca de la existencia de un plan de igualdad, celebración de actividades específicas de igualdad, etc.

Plan de Igualdad de la Cooperativa

El **61,05%** de las socias encuestadas indican que su cooperativa tiene un Plan de Igualdad, reflejando un compromiso mayoritario con la equidad de género. Sin embargo, un **13,68%** señala que no existe dicho plan, y un **25,26%** desconoce su existencia, lo que sugiere falta de comunicación o sensibilización sobre estas políticas.

Actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Los datos relacionados con las actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las cooperativas de las socias encuestadas muestran una **baja implementación y difusión** de actividades de igualdad en las cooperativas. Aunque un **42% de las socias** afirman que existen iniciativas, muchas desconocen su existencia (**27,4%**) o no responden (**18,8%**), lo que indica una posible falta de visibilización o impacto.

Las iniciativas identificadas, como **charlas de empoderamiento, formación en liderazgo o digitalización**, son aisladas y representan menos del **2%** de las respuestas, lo que sugiere **una falta de programas estructurados y sistemáticos**.

De este análisis, se deriva que las cooperativas deberían fortalecer la promoción de la igualdad con **planes bien definidos, formación en liderazgo para mujeres y una mejor comunicación de estas iniciativas** para aumentar su impacto y garantizar una mayor participación femenina.

Fomento de la participación de la base social

Los datos muestran una **baja implementación de medidas** para fomentar la participación de la base social en las cooperativas. La mayoría (**71%**) no reporta iniciativas, y un **29%** confirma que no se promueven actividades.

Solo un **14,5%** ha creado una **Comisión de Igualdad**, y apenas un **5,1%** cuenta con un **agente dinamizador**. Las acciones de **sensibilización y formación (23,9%)** y la **visibilización en redes (21,4%)** son limitadas, mientras que la **celebración del Día de las Socias** es casi inexistente (**6%**).

Parece que las cooperativas carecen de estrategias activas para promover la participación femenina. Por lo tanto, se requieren medidas concretas como **más formación, visibilización y estructuras formales** que impulsen la presencia de las mujeres en la toma de decisiones.

Fomento de la participación en AMCAE-Andalucía

AMCAE tiene la misión principal de trabajar para lograr una mayor presencia y participación de las agricultoras y ganaderas en los órganos de decisión y dirección de las cooperativas, esto es, en sus asambleas, consejos rectores y como gerentes o directoras. Por eso, organiza y promueve multitud de actividades gratuitas para las socias.

Así, los datos muestran que la mitad de las encuestadas (**50,4%**) reconoce que se fomenta la participación en AMCAE-Andalucía, lo que indica un esfuerzo significativo en la promoción del papel de las mujeres en el sector cooperativo.

5

CONCLUSIONES

Este capítulo recoge las principales conclusiones que se derivan del estudio sobre la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias analizadas. A partir de los resultados obtenidos, se sintetizan los aspectos más relevantes en relación con la presencia femenina en los órganos de representación, gestión y toma de decisiones, así como su implicación en la estructura organizativa y en la gestión diaria de las cooperativas. De este modo, se identifican los principales factores que favorecen o limitan la igualdad, prestando especial atención a las barreras estructurales, organizativas y socioculturales que condicionan la participación de las mujeres. Finaliza con la proposición de líneas de actuación orientadas a fortalecer la igualdad en la gobernanza cooperativa, de forma que se contribuya a la consolidación de la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias de Andalucía.

5.1. Participación de las mujeres

De la caracterización de la participación de las mujeres en las cooperativas

Las cooperativas analizadas presentan una gran diversidad en términos de tamaño y sector de actividad. Sin embargo, una característica común es la **escasa representación femenina** en los **órganos de decisión**. Aunque la base social ha experimentado un incremento en la presencia de mujeres, esto no se ha traducido en una participación equitativa en los espacios de liderazgo y toma de decisiones.

La **base social** de las cooperativas sigue estando conformada en su **mayoría** por **hombres**. El bajo peso relativo de las mujeres en la base social de las cooperativas agrarias pone de manifiesto la existencia de **barreras estructurales** que posiblemente afectan no solo a su acceso a las cooperativas agroalimentarias, sino también a la titularidad de las explotaciones agrarias. Además, la **elevada edad media** de las mujeres socias evidencia la necesidad de desarrollar estudios que permitan identificar posibles **barreras específicas** que dificultan la incorporación de mujeres jóvenes a la titularidad de las explotaciones, así como diseñar e implementar **estrategias de relevo generacional con perspectiva de género**.

Persiste una baja participación femenina en la Asamblea General y el Consejo Rector. A pesar de los avances en términos de participación de mujeres y hombres, la brecha de género en los órganos de decisión sigue siendo amplia.

- **Asamblea General:** Aunque la presencia de mujeres en la Asamblea ha aumentado, su participación sigue siendo limitada en comparación con la de los hombres. Entre las barreras que determinan esta baja participación femenina se han identificado la incompatibilidad horaria y la falta de medidas de conciliación, lo que dificulta una implicación más activa.
- **Consejo Rector:** La representación femenina en este órgano sigue siendo reducida. La mayoría de las mujeres que logran acceder a los Consejos Rectores ocupan vocalías, mientras que los cargos de mayor responsabilidad, como la Presidencia o la Vicepresidencia, continúan ocupados por hombres. Además, las barreras operativas, personales y estructurales dificultan el acceso de las mujeres a estos puestos de responsabilidad.

El análisis de la **participación en la gestión diaria de la cooperativa y la organización del personal** muestra una clara **segregación** ocupacional por género. Las mujeres concentran su actividad mayoritariamente en áreas administrativas y de apoyo, mientras que los hombres predominan en los puestos técnicos y

directivos. Asimismo, las condiciones laborales reflejan diferencias en términos de estabilidad y tipo de jornada, con una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

En cuanto a la **gestión de la igualdad**, se identifican avances en la implementación de planes y medidas específicas. Sin embargo, estas acciones aún no son sistemáticas ni homogéneas en todas las cooperativas. La existencia de planes de igualdad, comisiones específicas y acciones de formación es limitada, lo que sugiere la necesidad de reforzar el compromiso institucional con la equidad de género.

Del Diagnóstico de la situación de las mujeres y las barreras para la participación

Las principales conclusiones derivadas de la participación de las mujeres entrevistadas en sus respectivas cooperativas confirman lo expuesto anteriormente. En este sentido, cabe destacar que:

- Las mujeres afrontan **barreras** que dificultan el ejercicio de la **titularidad de las explotaciones agrícolas**.
- Su **participación varía dependiendo del sector y la localización geográfica**, reflejando desigualdades territoriales en el acceso y la implicación de las socias en la gobernanza cooperativa.
- La **presencia y participación de mujeres en los órganos de representación y toma de decisiones es baja**. A pesar de los esfuerzos para promover la igualdad, los Consejos Rectores continúan siendo espacios masculinizados. En cuanto a la Asamblea, si bien la mayoría de las socias asisten, existe un porcentaje significativo que no participa activamente en las decisiones, delegando su voto en familiares o socios varones. Las principales **barreras** que determinan la **baja participación de las mujeres en la gobernanza cooperativa** son:
 - *Factores organizativos*. La falta de medidas que faciliten la conciliación, como horarios flexibles o servicios de apoyo para personas dependientes, impide que muchas mujeres puedan asistir a reuniones y asumir cargos de liderazgo.
 - *Factores culturales*. La percepción de los Consejos Rectores como espacios masculinizados genera un efecto disuasorio en la participación femenina. Además, los estereotipos de género siguen influyendo en la designación de roles dentro de las cooperativas.
 - *Falta de incentivos y formación*. Aunque algunas cooperativas han implementado programas de formación para fomentar el liderazgo femenino, estas iniciativas siguen siendo limitadas y poco estructuradas.

5.2. Propuestas de mejora para fomentar la participación de las mujeres en la gobernanza cooperativa

A partir del análisis de las barreras identificadas, se pueden proponer medidas en cuatro áreas clave: formación y empoderamiento, conciliación y apoyo familiar, cambios estructurales en la gobernanza de las cooperativas, y transformación cultural.

Formación y empoderamiento

- **Programas de capacitación en liderazgo y gestión cooperativa** dirigidos a mujeres para fortalecer su autoconfianza y habilidades de toma de decisiones.
- **Mentoría y acompañamiento** por parte de mujeres con experiencia en los Consejos Rectores para apoyar e impulsar a nuevas candidatas y reducir la percepción de falta de capacidad.
- **Campañas de sensibilización sobre el valor de la participación femenina**, destacando experiencias exitosas y casos de éxito en la gestión cooperativa.

Conciliación y apoyo familiar

- **Flexibilización de horarios de reuniones** para facilitar la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.
- **Creación de servicios de apoyo a la conciliación**, como guarderías o incentivos para el cuidado de menores durante reuniones o eventos de la cooperativa.
- **Fomento de la corresponsabilidad** a través de programas que promuevan la participación activa de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado.

Cambios estructurales en la gobernanza de las cooperativas

- **Cuotas de género en los Consejos Rectores** para garantizar una representación de mujeres en los órganos de decisión.
- **Remuneración o compensación por la participación en los Consejos** para reconocer el trabajo realizado y reducir las barreras económicas que afectan más a las mujeres.
- **Revisión de los procesos de selección y candidatura**, promoviendo la participación activa de mujeres, en especial de jóvenes.

Transformación cultural y sensibilización

- **Capacitaciones sobre igualdad de género** dirigidas a socios y directivos para reducir estereotipos de género y sesgos existentes.
- **Visibilización y puesta en valor de modelos de liderazgo femeninos** mediante la difusión de testimonios y experiencias de mujeres que han ocupado cargos en las cooperativas.
- **Promoción de una cultura inclusiva**, impulsando normativas internas que prevengan la discriminación y fomenten la equidad en la toma de decisiones.

En definitiva, es necesario un **enfoque integral** que combine formación, conciliación, reformas estructurales y cambios culturales en el seno de las cooperativas agroalimentarias para aumentar la **participación de las mujeres**. La implementación de estas medidas contribuirá a reducir las barreras identificadas y promoverá una **gobernanza equitativa y comprometida con la igualdad de género**.

BIBLIOGRAFÍA

En este epígrafe se incluye una selección de la documentación consultada en la elaboración del presente informe.

Bastida, M., Pinto, L. H., Blanco, A. O., Cancelo, M. (2020). Female entrepreneurship: Can cooperatives contribute to overcoming the gender gap? A Spanish first step to equality. *Sustainability*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062478>

Begum, M., Marium, B., Masud, Md. A. I. (2024). Green Cooperatives and the Empowerment of Rural Women Entrepreneurs: Insights from Sunamganj, Bangladesh. *Asian Research Journal of Agriculture*, 17(4), 299–315. <https://doi.org/10.9734/arja/2024/v17i4528>

Cooperativas Agro-alimentarias de España y Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). (2016). *La participación de las mujeres en las cooperativas agrarias*. Madrid, España: MAPA.

Darkhani, F. (2024). Investigating the role of women producers in alternative food networks implementing organic farming in Berlin Brandenburg. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2024.1294940>

Esteban-Salvador, L., Gargallo-Castel, A., Pérez-Sanz, J. (2019). The presidency of the governing boards of cooperatives in Spain: a gendered approach. *Journal of Co-Operative Organization and Management*, 7(1), 34–41. <https://doi.org/10.1016/j.jcom.2019.03.002>

Farnworth, C. R., Bharati, P., Galiè, A. (2023). Empowering women, challenging caste? The experience of a dairy cooperative in India. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 7. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2023.1114405>

Gómez-Carrasco, I. (2019). Las cooperativas de mujeres en España: ¿empoderamiento o perpetuación de roles de género? *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*. <https://doi.org/10.5209/reve.63560>

Hansen, H. O., Asmild, M. (2023). Women's participation on the boards of farmer-owned cooperatives. *Frontiers*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fvets.2023.1060817>

Hernández-Ortiz, M. J., Ruiz-Jiménez, C., García-Martí, E., 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*, 129, 66–83. <https://doi.org/10.5209/reve.61933>

Kerras, H., Navarro, J. L. S., Becerra, E. I. L., Gómez, M. D. de M. (2022). Does women's techno-education impact the agri-food sustainability? *New Medit*, 21(1), 17–31. <https://doi.org/10.30682/nm2201b>

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (MARM). (2011). *Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural 2011*. Madrid, España: Gobierno de España.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA). (2021). *Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural 2021*. Madrid, España: Gobierno de España.

Meliá-Martí, E., Tormo-Carbó, G., Juliá-Igual, J. F. (2020). Does gender diversity affect performance in agri-food cooperatives? A moderated model. *Sustainability*, 12(16). <https://doi.org/10.3390/su12166575>

Msosa, S. K. (2022). Challenges Facing Women Cooperatives in Accessing Markets for Agricultural Products: A Systematic Literature Review. *International Review of Management and Marketing*, 12(6), 37–43. <https://doi.org/10.32479/irmm.13420>

Obianefo, C. A., Osuafor, O. O., Ng'ombe, J. N. (2021). On the Challenges Faced by Female Members of Agricultural Cooperatives in Southeast Nigeria. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 13(2), 94–106. <https://doi.org/10.5897/jaerd2021.1227>

Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español, OSCAE (2022). *Informe Socioeconómico 2021 del Cooperativismo Agrario Español*. Cooperativas Agro-alimentarias de España

Vibert, E. (2016). Gender, resilience and resistance: South Africa's Hleketani Community Garden. *Journal of Contemporary African Studies*, 34(2), 252–267. <https://doi.org/10.1080/02589001.2016.1202508>

