

El compromiso con la igualdad conlleva que haya más mujeres en puestos de responsabilidad

El pasado 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, volvimos a dar visibilidad al talento y al papel relevante de las mujeres trabajadoras en el ámbito rural. Según nuestros datos, las mujeres ganan presencia en las cooperativas agroalimentarias donde hay 270.663 socias, un 27,6% del total de la plantilla. Además, en las empresas cooperativas del sector trabajan 95.902 personas, de las cuales 44.240 son mujeres, lo que supone un 46,1%.

Pero el reto sigue siendo trasladar esas cifras a los ámbitos de toma de decisión de las cooperativas. En los últimos años, la implantación de planes de igualdad muestra un avance significativo, aunque insuficiente. Según datos de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de España (AMCAE) desde 2017 se ha pasado de un 6,8% de mujeres presentes en los consejos rectores de cooperativas a un 9%, alcanzando hoy las 1.687 mujeres. Además, más de un 4% ocupan la presidencia en una cooperativa. Las mujeres también están cada día más presentes en la dirección, y es que 314 las dirigen, lo que supone un 22% más con respecto al año anterior.

Impulsar la incorporación de las mujeres en los órganos directivos de las cooperativas, además del resto de los avances en igualdad, ayudan, sin duda, al relevo generacional e inspiran a otras mujeres para participar en tareas de responsabilidad.

De todo ello hemos hablado con las mujeres que están al frente, como directoras gerentes, en cinco de nuestras Federaciones. En este artículo podemos conocerlas un poco más y saber qué piensan sobre cómo empoderar a las mujeres para que lleguen a lo más alto en igualdad de condiciones a los hombres.



Maite Corres es licenciada en Bioquímica por la Universidad de Navarra y Master en Gestión y Tecnologías de Industrias Alimentarias. Desde 2008 trabaja con y para las cooperativas agroalimentarias vascas. Ha tenido un perfil de trabajo técnico, principalmente en áreas de seguridad alimentaria, calidad, gestión y formación. Por su relación con el cooperativismo agrario y alimentario, el equipo que había en 2019 en KONFEKOOP le confió la responsabilidad de participar en el Consejo de Gerencia de Cooperativas Agro-alimentarias de España. Se considera atrevida, abierta siempre a nuevos retos.



Con su formación y experiencia quizás nada hubiera hecho vaticinar que **Isabel Díaz** iba a trabajar en Cooperativas Agro-alimentarias del Principado de Asturias, ya que su formación nada tiene que ver con el sector primario. Es Licenciada en Psicología y MBA en RR.HH. Desempeñó varios puestos en el mundo de la distribución, concretamente diez años en Hipermercados Carrefour, y llegó a Cooperativas en mayo del 2010 como responsable del Departamento de Formación. A lo largo de estos años, ha ido asumiendo otras responsabilidades en Igualdad, Calidad, Proyectos, etc. hasta hacerse cargo de la dirección de la organización, en enero del 2020. Le gusta ser disruptiva, romper con lo convencional y cree que probar cosas nuevas o hacerlas de forma diferente es en muchas ocasiones positivo.



La trayectoria profesional de **Francisca Parets** siempre ha estado ligada al sector cooperativo. Conoció el funcionamiento de las cooperativas desde dentro, desde su puesto de responsable del departamento técnico como Ingeniero, en una cooperativa. Se incorporó al cargo de Directora Gerente de la Unió de Cooperatives Agràries de Illes Balears (UCABAL) hace ya 25 años. Reconoce que fue un gran reto a nivel personal y profesional. Recuerda los años en los que el Consejo Rector de Cooperativas Agro-alimentarias de España estaba formado solo por hombres, y en el Consejo de Gerentes sólo había 1 mujer. A menudo siente que debe demostrar constantemente su profesionalidad y que merece el cargo, algo que le produce cierta presión y mucha autoexigencia.



La vida de **Carmen Moreno** ha estado siempre vinculada al sector agrícola, con una explotación familiar de viñedo y olivar en Almendralejo (Badajoz), su localidad natal. Quizás por eso es Doctora Ingeniera Agrónoma. Tras pasar por entidades de investigación y empresas del sector agroalimentario, en 2009 fue designada directora de Cooperativas Agro-alimentarias Extremadura. Un cargo que retomó en 2019 hasta hoy, tras ser directora general de Economía Social en la Junta de Extremadura, en la legislatura 2015-2019. Durante toda esa trayectoria siempre ha tenido como objetivo impulsar el cooperativismo extremeño, teniendo en cuenta su importancia económica y social para el desarrollo de la región.



Tras acabar los estudios como Ingeniera Agrícola, **Eva Aoiz** comenzó su carrera profesional en la cooperativa Grupo AN, ayudando en temas de igualdad. Poco a poco fue evolucionando para participar en procesos de integración de cooperativas y gestión de proyectos de innovación. Y tras cinco años dedicada al desarrollo de proyectos de innovación e inversiones, tuvo la oportunidad de participar en otras áreas donde poder analizar y conocer la necesidad del fomento y representación de las cooperativas agroalimentarias a diferentes niveles. Y tres años después, decidió dar un paso más y embarcarse en este nuevo reto que es ser gerente en una asociación en la que tiene la posibilidad de representar a las cooperativas agroalimentarias de Navarra.

PREGUNTA: ¿Qué aporta la visión de una mujer en la toma de decisiones?

RESPUESTAS:

Para **Maite Corres** aunque es un hecho que las mujeres han ido avanzando, capacitándose e incorporándose al trabajo en muchas y diversas áreas, y por supuesto, poco a poco a las direcciones, "es un camino difícil, porque nosotras mismas muchas veces no creemos que podamos ser capaces, tal vez por algo cultural o por la falta de referentes. Nos cuestionamos mucho a nosotras mismas, sobre los méritos que nos han llevado a esos puestos. Pero yo veo a las mujeres del Grupo de Gerencia a un nivel excelente. Son competentes, responsables, tienen conocimientos, experiencia, igual que los compañeros del grupo".

Isabel Díaz considera imprescindible la escucha y el trabajo en equipo. "Yo no estoy en posesión de la verdad y me gusta que las personas participen y aporten. Así, por ejemplo, después de la pandemia entendimos que era bueno poder trabajar desde cualquier lugar, sin estar de forma presencial en la oficina porque no creo en el presencialismo, sino en la gestión del tiempo y en la responsabilidad de las personas. En la organización nacional, la incorporación de gerentes jóvenes ha hecho que seamos un grupo más heterogéneo y eso enriquece y permite ver las cosas de forma diferente".

Francisca Parets cree que cada persona aporta a la organización su propio estilo a la hora de dirigirla y ello no tiene por qué ser diferente en hombres que en mujeres. "Desde mi punto de vista, la diferencia radica en el tipo de personalidad, aprendizaje, formación y bagaje. En mi caso creo que apporto compromiso, dedicación, mejora continua, trabajo en equipo y mis conocimientos de 25 años en la organización y en el sector, con un estilo de liderazgo participativo y enfocado a la obtención de resultados teniendo en cuenta siempre la situación personal de los miembros".

La evolución de nuestra sociedad en los últimos 25 años ha sido muy importante sobre todo en derechos de las mujeres y su visualización, y este hecho ha llevado a nuestra organización a trabajar por el tema de la igualdad. "Pero dicho trabajo –matiza Francisca Parets– no es un tema exclusivo de las mujeres que participamos en el Consejo de Gerentes, sino de todas las personas que trabajamos en la organización, desde el Consejo Rector, Consejos Sectoriales y Grupos de Trabajo. La presencia de más mujeres en el consejo de gerentes no garantiza que se avance en temas de igualdad, forma parte de un compromiso de las personas, y este hecho permite que en algunos territorios se esté avanzando y en otros no".



De izquierda a derecha:
Carmen Moreno,
Francisca Parets,
Isabel Díaz, Eva Aoiz
y Maite Corres,
en una reciente reunión.

Para **Carmen Moreno**, que haya más mujeres en puestos de liderazgo supone que sea más fácil romper el techo de cristal, "porque tenemos que romperlo desde dentro". Cree que "la incorporación de mujeres a los órganos de gestión y toma de decisiones de las cooperativas es necesaria, no solo por números, sino porque aportamos un punto de vista más global en las decisiones y, por tanto, son más democráticas e inclusivas, redundando en estructuras empresariales más fuertes y con avances sociales".

Eva Aoiz considera que la presencia de una mujer en un puesto de dirección, consigue, "por un lado que pueda ser un ejemplo o una motivación para otras mujeres que quieran tener un puesto con esta responsabilidad, y, por otro lado, ayuda a que toda decisión que se tome tenga en cuenta una postura más inclusiva. En un sector en el que todavía el porcentaje de mujeres presentes es bajo, las mujeres que estamos en puestos de responsabilidad hemos tenido, sin duda, una trayectoria con vivencias muy diferentes a las que entiendo que han tenido los hombres". A nivel nacional, Eva cree que el hecho de que haya más mujeres como gerentes en las Federaciones "puede dar unas visiones complementarias en los diferentes temas que se tratan, lo que enriquece cualquier debate o decisión que se vaya a llevar a cabo".



Del 15 de abril al 15 de junio

¡Presenta tu candidatura al premio
Zoetis Ganadería en Femenino!

¡Consulta aquí las bases para participar!

PREGUNTA: ¿Qué iniciativas deberían impulsarse en tu territorio para conseguir incrementar la presencia de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas?

RESPUESTAS:

“En el País Vasco -nos cuenta **Maite Corres**- la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, ha provocado un incremento notable de participación de las mujeres en los órganos de gobierno. Ha generado un movimiento que, de no haberse publicado la Ley, no se habría producido. La participación y la gobernanza es un aspecto muy importante y debería ser mucho más cuidado en las cooperativas. Pero hay muchos frentes que gestionar, y este, a pesar de ser muy importante, apenas se le presta atención”.

En opinión de **Isabel Díaz** hay varias razones por las que las mujeres no se implican y participan en la cooperativa. “Por un lado, está la cuestión que siempre ronda en la cabeza de las mujeres: “yo no sé, no voy a ser capaz...”, cuando está igual de capacitada y preparada que un compañero hombre. Y, por otro lado, si además de ocuparse de la explotación, tiene a su cargo hijos/as, nietos/as, personas mayores, etc. el formar parte de un Consejo Rector es una carga añadida a sus quehaceres. En Asturias hay una iniciativa piloto “Más que un Respiro” que facilita la participación, pero no palia todas las necesidades. En las políticas de igualdad se necesita coherencia, medidas concretas y presupuestado”.

“En Baleares -reconoce **Francisca Parets**- se ha estado trabajando para conseguir una mayor presencia de mujeres en los Consejos Rectores. Muestra de ello es la aprobación de la nueva ley de Cooperativas de las Islas Baleares el pasado 14 de febrero de 2023. Esta ley obliga a que la composición del Consell Rector ha de representar un equilibrio en la configuración por género de la base social de la cooperativa, y en el caso de que no se pueda llevar a cabo dicha configuración, la cooperativa deberá justificar los motivos. Pero no conseguiremos la igualdad si las mujeres no deciden apostar y dar el paso hacia adelante. Desde nuestras entidades tenemos que escuchar y conocer los motivos de por qué no dan ese paso”.

“Desde UCAN –explica **Eva Aoiz**- existe un grupo de trabajo, que primero era de mujeres, pero actualmente es mixto, ya que consideramos que cualquier avance debe ser entre todas y todos, independientemente del género. Por otro lado, consideramos que el tema de la mujer en el campo está muy vinculado al fomento del relevo generacional, donde también trabajamos mucho desde UCAN, haciendo distintas actividades como conocer la situación en otras Comunidades Autónomas, con la colaboración de otras Federaciones, y en donde también tenemos un grupo de trabajo, donde el representante de Navarra es el actual Vicepresidente del Grupo de Trabajo de Jóvenes a nivel nacional, dentro de Cooperativas”.

Para **Carmen Moreno**, “se deben seguir fomentando los planes de igualdad, que desde Cooperativas Agro-alimentarias Extremadura estamos ayudando a implantar en nuestras cooperativas, incluso en las que no están obligadas a tenerlo”. Los frutos del trabajo que se viene desarrollando desde hace años reflejan una mayor conciencia en relación con la igualdad de oportunidades entre las personas socias, pero aún queda camino por recorrer. “Nuestra mejor compañera de viaje será, sin duda, la ley de cooperativas extremeñas para que la evolución sea positiva en lo que se refiere a la presencia de las mujeres en las cooperativas, y hasta conseguir que la igualdad sea una realidad en el sector, que el porcentaje de mujeres socias sea el mismo que el de consejeras, y que la totalidad de las cooperativas tengan constituido un comité de igualdad”.