

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS

DE CASTILLA-LA MANCHA

Hablar de igualdad en las cooperativas agroalimentarias supone tener que afrontar un reto de cambio cultural dentro de la organización que afecta a sus decisiones estratégicas.

Hablar de igualdad en las cooperativas es apelar a los principios cooperativos, apostar por sentar los cimientos de una cooperativa más sostenible, éticamente más responsable y que apuesta por considerar la diversidad existente en su base social, lo termina generando efectos positivos sobre su productividad, rentabilidad y competitividad.

El análisis de la perspectiva de género en las cooperativas parte de un compromiso ético por parte de las personas que integran sus consejos rectores. El Consejo Rector es el primer órgano que debe entender que la igualdad es una garantía de calidad y mejora del clima social y laboral para las cooperativas; permite construir un proyecto profesional más coherente con la base social. Los Consejos Rectores deben ser los primeros que entiendan que la igualdad de oportunidades es una herramienta clave dentro de la estrategia de la organización y debe formar parte de su IDENTIDAD como COOPERATIVA.

La estrategia para la igualdad de género 2010-2015 muestra que las mujeres representan 1/3 del empresariado. Sólo un 23% de ellas ocupan puestos de decisión en las federaciones sindicales y sólo un 12% en las federaciones de empresarios. En las Cooperativas Agroalimentarias, solamente 1 mujer forma parte del Consejo Rector a nivel nacional y hasta hace poco, ninguna mujer formaba parte del Consejo Rector de Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha.

Cada vez son más los estudios que refuerzan que la eficiencia de las empresas pasa por poner en el centro de los negocios a las personas, la cooperativa no puede ser ajena a ello. La eficiencia se convierte en un objetivo que puede alcanzarse mejor utilizando nuevas fórmulas de gestión y liderazgo de personas, actuando sobre la atracción y la retención del talento, en particular, de aquellas que participan en menor nivel en las cooperativas: las mujeres. El objetivo es que las personas más valiosas de nuestros sectores productivos estén con nosotros. Debemos aprovechar todo el talento que tenemos disponible.

Las cooperativas agroalimentarias son un modelo de negocio que debe posicionarse en nuevos retos, más allá de la remuneración a la persona socia de la materia prima que aporta, más allá del salario a pagar a las personas que trabajan en la cooperativa. Existen nuevos retos como la gestión inteligente de los recursos humanos y la masa social a través del talento, la responsabilidad social corporativa, la reputación y la diversidad de género, el salario emocional, la igualdad, la conciliación, los servicios a las personas....**TODOS ELLOS COMPLEMENTEN Y ENRIQUECEN NUESTRAS COOPERATIVAS, APORTAN MÁS VALOR Y POR TANTO MEJOR IMAGEN FRENTE A NUESTRO ENTORNO.** En definitiva, debemos caminar hacia

una mayor humanización de las cooperativas, como verdaderas empresas que actúan de esponja frente a la realidad de la masa social, a las necesidades existentes de nuestras socias y socios, a la conciliación y una mejor gestión y vertebración de género.

Las cooperativas agroalimentarias deben caminar hacia un modelo más competitivo, con mayor dimensión y a la vez con mayor DIVERSIDAD EN SU CAPITAL HUMANO. En las cooperativas agroalimentarias uno de nuestros principales activos intangibles tiene que ser el talento de las personas. A buen seguro ello facilitará una mejor imagen frente a nuestros clientes, frente a nuestros proveedores, frente a nuestro entorno en definitiva.

Nuestras estadísticas hablan de DESIGUALDAD. Quizás por tratarse de un sector claramente masculinizado, principalmente desde la mecanización del campo, por no realizar tareas puramente agrícolas, por la asignación de distintos roles en la estructura familiar, por la excesiva ruralización en especial en los pequeños municipios donde mujeres y hombres asumen papeles que les vienen dado con el paso de las décadas. Quizás por la falta de conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social. Por diferentes motivos que hacen que día a día, tengamos que seguir trabajando en una estrategia que fomente claramente la participación activa de la mujer.

Todo ello, junto a otras variables, viene provocando que se parta de una situación francamente desigual en las cooperativas de Castilla-La Mancha, donde los primeros datos de 2010 mostraban que con cerca del 23% de las personas socias de cooperativas eran mujeres, aunque en la representación de los consejos rectores, solamente el 5,8% eran mujeres. En este año, solamente 188 mujeres participaban de la toma de decisiones.

Hoy por hoy, tras cinco años de trabajo, tras distintas iniciativas lanzadas a través de diferentes estrategias ligadas a la comunicación podemos avanzar que los datos de 2015 muestran una mejora de la participación de las mujeres en los consejos rectores. Son ya **296 mujeres** las que participan de la toma de decisiones de las cooperativas agroalimentarias, las que forman parte de sus consejos rectores. **Son 108 mujeres más las que se han incorporado a los consejos rectores**, a la toma de decisiones lo cual implica que poco a poco el mensaje va calando y nos vamos concienciando que la diversidad aportará beneficios para las cooperativas agroalimentarias.

A continuación se muestran datos que revelan la participación de la mujer en los consejos rectores.

La mujer en las cooperativas agroalimentarias de CLM	Socios		Consejo rector		Empleo	
	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres	% de hombres	% de mujeres
Año 2015	77,7%	22,3%	92,4%	7,6%	71,2%	28,8%
Año 2010	77,3%	22,7%	94,2%	5,8%	74,8%	25,2%

