The image shows two women sitting in a field of tall grass, seen from behind. They are positioned in the lower half of the frame, with their heads and shoulders visible against a backdrop of a cloudy sky. The overall color palette is muted, with a soft pinkish-purple tint. The text is overlaid on the upper half of the image.

# A muller nas cooperativas agrarias: Factores para a Conciliación

## **EQUIPO REALIZADOR**

### **DIRECCIÓN**

D. Higinio Mougán Bouzón AGACA      Licenciado en Ciencias Empresariais

### **COORDINACIÓN**

Dna. Ruth Rodríguez Ferreiros      AGACA - Licenciada en Administración e Dirección de Empresas

### **COLABORADORES TÉCNICOS**

Dna. Irene Burgos      Licenciada en Ciencias do Traballo

D. Xurxo Lueiro de Jesús      Diplomado en Estudos Empresariais

Dna. Cristina Padín Fariña      Licenciada en Economía

Dna. Marta Vázquez Suárez      Licenciada e Doutora en Economía

***Coa colaboración institucional da Dirección Xeral de Relacións Laborais. Xunta de Galicia.***

*Nota: Reprodución autorizada, con indicación da fonte bibliográfica*

Edita: Agaca

Imprime: Gráficas Garabal, S.L.

Depósito Legal: C 3669-2009

# Prólogo





Un dos cambios con maior transcendencia acaecido nas últimas décadas foi a incorporación da muller na vida económica e social. Porén, numerosos factores poñen de relevo a súa situación de desvantaxe, especialmente no mundo rural, sendo aínda preciso continuar traballando en materia de igualdade de oportunidades. A situación sociolaboral da muller rural vén reflectindo ata o de agora o perfil tradicional dunha muller que contribúe de forma importante á economía familiar pero que non ten remuneración nin dereitos sociais.

Desde todas as Administracións Públicas, e como non, tamén desde esta Consellería de Traballo e Benestar, facemos fincapé na importancia que ten a muller na revitalización do medio rural, de forma que a perspectiva de xénero debe estar presente en todas as estratexias formuladas, de forma que as mulleres teñan efectivamente iguais oportunidades laborais, políticas e culturais.

As cooperativas agrarias convértense nas grandes propulsoras do cambio que é necesario para que a conciliación da vida laboral coa familiar e persoal das mulleres do rural sexa efectiva. Lograr unha presenza feminina óptima nos máximos órganos de decisión das cooperativas sería consecuencia dunha efectiva implantación da corresponsabilidade nos fogares, da mellora xeral da autoestima e, en definitiva, dun afianzamento da importancia da muller no mundo rural.

Agardo que este estudo, *A muller nas cooperativas agrarias: factores para a conciliación*, elaborado por Agaca con gran esmero e dedicación, sirva para lograr os obxectivos para o que foi pensado e as súas recomendacións e conclusións sexan analizadas e tidas en conta por todos os axentes implicados.

**Beatriz Mato Otero**  
**Conselleira de Traballo e Benestar**



# Índice







<b>1. Introducción</b> .....	<b>13</b>
<b>2. Obxectivos do estudo e metodoloxía</b> .....	<b>14</b>
<b>Parte 1. Perspectiva xurídica</b> .....	<b>17</b>
1.1. Obxectivos e metodoloxía .....	19
1.2. Características profesionais dos consultados .....	19
1.3. Valoracións dos letrados expertos en cooperativismo .....	20
<b>Parte 2. Perspectiva das socias das cooperativas agrarias</b> .....	<b>43</b>
2.1. Obxectivos xeral e obxectivos operativos.....	45
2.2. Metodoloxía .....	45
2.3. Análise de datos .....	47
2.3.1. Características das mulleres entrevistadas .....	47
2.3.2. Asistencia ás asembleas .....	48
2.3.3. Participación das mulleres nas cooperativas agrarias.....	52
2.3.4. Explotación agraria .....	64
2.3.4.1. Titularidade .....	64
2.3.4.2. Participación da renda agraria na renda familiar .....	65
2.3.5. Corresponsabilidade no fogar e relación co mundo laboral.....	66
2.3.6. Reparto das tarefas domésticas e de coidado .....	67
2.3.7. Usos do tempo .....	69
2.4. Síntese de resultados .....	72
2.5. Liñas de actuación .....	74
2.6. Anexos: cuestionario.....	78
<b>Parte 3. Perspectiva das cooperativas</b> .....	<b>89</b>
3.1. Obxectivos e metodoloxía .....	91
3.2. Análise de datos .....	93
3.3. Síntese de resultados .....	103
3.4. Conclusións .....	104
3.5. Anexos: cuestionario.....	105
<b>3. Conclusións finais</b> .....	<b>113</b>



*1. Introducción*

*2. Obxectivos do estudo e  
metodoloxía*





## 1. Introdución

A conciliación da vida persoal, familiar e laboral responde á necesidade de resolver este conflito que lles afecta ás persoas, ás cooperativas e demais empresas, á familia e a todo o contorno social. Unha actitude sensible por parte dos axentes económicos e das institucións cara a este problema supón o desenvolvemento dunha nova cultura de organización, enmarcada na responsabilidade social corporativa, e onde as cooperativas teñen moito camiño andado, porque é un concepto inherente a elas.

A incorporación da muller ao traballo, o desigual reparto de responsabilidades entre homes e mulleres no eido privado, o mantemento da división do traballo en función do xénero, e un déficit nos servizos comunitarios de apoio, afectan negativamente á igualdade de oportunidades no emprego, ao equilibrio social, ao contorno familiar, á produtividade empresarial e á calidade de vida.

A asignación tradicional dos roles de xénero aínda perdura, con independencia da situación laboral da muller. Isto deu lugar á asunción dunha dobre xornada por parte da muller. Co obxectivo de paliar esta situación é necesario un reparto máis equitativo de responsabilidades entre mulleres e homes. Porén, segundo diversos estudos, obsérvase que os homes non teñen aumentado a súa cota de responsabilidade na esfera persoal e as mulleres seguen soportando esa dobre carga.

O artigo 21º da *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia* versa sobre o principio de igualdade nas sociedades cooperativas galegas. Fai mención á Alianza Cooperativa Internacional, quen establece que as cooperativas están baseadas nos valores de autoaxuda, autorresponsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Polo tanto, en consonancia con estes principios e coa consideración da igualdade e da non discriminación como valor fundamental, os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas teñen as mesmas obrigas e dereitos.

Así mesmo, esta lei fomenta a erradicación no ámbito das sociedades cooperativas galegas da discriminación vertical e horizontal entre homes e mulleres. Entendendo como vertical o feito de que os homes ocupen os traballos con maior significación xerárquica e maior poder de execución (postos no consello reitor da cooperativa); e como discriminación horizontal, que as mulleres realicen traballos que non son outra cousa que prolongacións das tarefas reprodutivas realizadas no ámbito doméstico, inscritas no ámbito laboral e retribuídas, pero cunha retribución normalmente moi inferior á prevista en traballos de igual valor realizados maioritariamente por homes.

O *Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural* (2007) do Ministerio de Agricultura, Pesca e Alimentación reconece que, a pesar do incremento da participación das mulleres como socias nas cooperativas agrarias, a súa presenza nos Consellos Reitores é aínda pouco destacada. Por este motivo, considera que é necesario tomar medidas orientadas a favorecer e incentivar unha maior participación das mulleres nos órganos decisorios, dando así cumprimento á Lei de Igualdade e permitindo pasar o “*teito de cristal*” que impide ás mulleres acceder a postos directivos.

## 2. Obxectivos e metodoloxía

O obxectivo fundamental do presente estudo é recoller opinións sobre a inserción laboral da muller rural, especialmente no ámbito agrario, e a conciliación da vida laboral e familiar coa cooperativa agroalimentaria da que forma parte como socia. As opinións virán da man daquelas persoas que dun xeito ou doutro están vinculados ou teñen un papel importante nestes ámbitos.

Así, pois, o estudo ten como característica fundamental o seu aspecto cualitativo.

Para recadar todas estas opinións, o estudo abrangue 3 partes:

### 1ª Perspectiva xurídica

Trátase de recoller a opinión de letrados expertos en dereito cooperativo sobre medidas concretas para a inserción da muller en postos directivos da cooperativa. A valoración debe xirar en torno a dous aspectos básicos:

- Cómo levar á práctica coa actual *Lei 5/1998, de 18 de decembro, de Cooperativas de Galicia* a disposición adicional terceira da *Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia*.
- Qué modificacións da devandita *Lei 5/1998* serían factibles para aplicar plenamente esta disposición.

### 2ª Perspectiva das socias

Trátase de captar a opinión das mulleres socias de cooperativas agrarias sobre o acceso a postos directivos. A enquisa vai dirixida ás socias, tanto ás que formen parte do consello reitor como ás que non participen neste órgano.

Indágase sobre a participación das mulleres cooperativistas nas asembleas, así como sobre a propia explotación agraria e a organización do traballo doméstico e de coidado nos

fogares. Coa información obtida propóñense unha serie de liñas de actuación e medidas para incentivar a participación das mulleres nas cooperativas agrarias. Esta parte, debido á súa complexidade en canto á extensión da poboación obxecto de estudo, foi elaborada por unha consultora externa a AGACA.

A *Lei 2/2007* na devandita disposición establece que as cooperativas fomentarán a representación equilibrada de mulleres e homes na composición dos seus órganos sociais.

Ademais, tamén afirma que se posibilitará entre os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.

### 3ª Perspectiva das cooperativas

Trátase de recoller a opinión sobre a disposición das cooperativas á hora de colaborar con medidas de apoio que permitan a conciliación da vida persoal e familiar coa participación activa na cooperativa. A entrevista vai dirixida ás persoas a cargo da presidencia e/ou da xerencia da sociedade.

A *Lei 2/2007* prevé que se favoreza o desenvolvemento de medidas que supoñan vantaxes concretas, así como medidas de compensación das desvantaxes sufridas polas mulleres no eido laboral. Estas medidas poderán ser recollidas nos estatutos das cooperativas, e referiranse ao acceso á condición de socia de traballo, de socia traballadora ou mesmo de asalariada, así como á súa promoción profesional e demais aspectos da situación e das condicións laborais da persoa afectada.

Finalmente, unha vez analizadas estas tres vertentes, faise unha recompilación das principais conclusións.







*Parte 1*  
*Perspectiva xurídica*



## 1. 1 Obxectivos e metodoloxía

A perspectiva xurídica é fundamental para conseguir a meta deste estudo: recoller opinións sobre a inserción laboral da muller rural, especialmente no ámbito agrario, e a conciliación da vida laboral e familiar coa cooperativa agroalimentaria da que forma parte como socia.

Por iso nos interesa coñecer a opinión das letradas e dos letrados especialistas en temas cooperativos, en torno a estes dous aspectos básicos:

Cómo levar á práctica coa actual *Lei 5/1998*, de 18 de decembro, de *Cooperativas de Galicia* a disposición adicional terceira da *Lei 2/2007*, do 28 de marzo, do *traballo en igualdade das mulleres de Galicia*.

Qué modificacións da devandita *Lei 5/1998* serían factibles para aplicar plenamente esta disposición.

A continuación expóñense as valoracións e opinións xurídicas achegadas por seis profesionais expertos na materia en torno a qué accións se deberían levar a cabo e cáles serían os pasos a dar, pensando sobre todo no ámbito dunha cooperativa agraria.

## 1.2 Características profesionais dos consultados

Un avogado é unha persoa que exerce o dereito, é un colaborador activo e indispensable da Administración de Xustiza. Intervén no proceso de administración de xustiza defendendo os intereses das partes en litixio. Ao ser o avogado un profesional especificamente preparado e especializado en cuestións xurídicas, é a única persoa que pode ofrecer un enfoque adecuado do problema que ten o cidadán dende o punto de vista procesual.

A definición deste tipo de xuristas é perfectamente axeitada para os profesionais consultados. As letradas e os letrados que colaboraron no presente estudo posúen unha ampla e avalada experiencia en temas vinculados co eido cooperativo.

## 1.3 Valoración dos letrados expertos en cooperativismo

**MANUEL J. BOTANA AGRA**

Director do *Centro de Estudos Cooperativos (Cecoop)* da Universidade de Santiago de Compostela.

**Catedrático de Dereito Mercantil**

Consideracións sobre o tema *“A Muller Nas Cooperativas Agrarias: Factores para a Conciliación”*

I

### Introdución

1. A Lei 2/2007, do 28 de marzo, *do traballo en igualdade das mulleres de Galicia*,(DOG 72,do 13 abril 2007) contén a seguinte Disposición adicional terceira.-“Modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia”:

1. A partir da entrada en vigor da Lei do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, a Xunta de Galicia remitiralle ao Parlamento un proxecto de lei de modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro,de cooperativas de Galicia, que, ademais de adecuar a normativa actual ás novas necesidades que xorden no ámbito do cooperativismo, integre o principio de igualdade e non discriminación por mor de sexo, de conformidade cos parámetros que se establecen nesta lei.
2. O devandito proxecto de modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia,deberase axustar ás seguintes bases, sen prexuízo da posibilidade de inclusión doutras medidas específicas que teñan como obxectivo a observancia do principio de igualdade entre homes e mulleres:
  - a) Fomentará a erradicación no ámbito das sociedades cooperativas galegas da discriminación vertical e horizontal entre homes e mulleres.
  - b) Favorecerá o desenvolvemento de medidas que supoñan vantaxes concretas e/ou medidas de compensación das desvantaxes sufridas polas mulleres no eido laboral. As medidas, que poderán ser recollidas nos estatutos das cooperativas, referiranse ao acceso á condición de socia de traballo,de socia traballadora ou mesmo de asalariada, así como á súa promoción profesional e demais aspectos da situación e das condicións laborais da persoa afectada.

- c) Posibilitará entre os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.
- d) Introducirá no articulado medidas que favorezan ás socias das cooperativas vítimas de violencia de xénero en cumprimento das previsións establecidas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro.
- e) As cooperativas fomentarán a representación equilibrada de mulleres e homes na composición dos seus órganos sociais.
- f) Revisará a linguaxe empregada na redacción da norma, en aplicación do principio de igualdade e non discriminación”.

2. No apartado 17 do preámbulo da Lei 2/2007 apúntase que esta lei leva a cabo, nas súas disposicións adicionais, unha importante reforma no ordenamento xurídico galego para adaptar as normas vixentes ao marco que introduce e, entre outras, ás normas sobre sociedades cooperativas de Galicia. Deste xeito trátase de cortar coa crónica situación de “segregación” ou “discriminación” que vén soportando a muller no eido do mercado laboral. Cómpre subliñar ao respecto que a configuración deste mercado en función de traballos reprodutivos (mulleres) e produtivos (homes) coñécese como “segregación horizontal”, a cal consiste en destinar ás mulleres traballos que representan a prolongación das tarefas reprodutivas realizadas no ámbito doméstico (limpadoras, coidadoras de maiores e de nenos, enfermeiras puericultoras, mestras, secretarias, caixeiras); apréciase neste senso que as tarefas que historicamente se asignaron ás mulleres, véñense proxectando hoxe no ámbito laboral (aínda persiste a clásica “división sexual do traballo”). Por outra banda, a estrutura do mercado laboral amosa que as mulleres están sometidas á chamada “segregación vertical”, que fai referencia á desigual presenza das mulleres, respecto dos homes, en postos de importancia, de poder e responsabilidade, dentro da xerarquía laboral. Tales postos seguen tendo un perfil basicamente masculino, que fai que a pirámide de traballo estea ocupada na súa base por mulleres maioritariamente, mentres que a cúspide é fundamentalmente masculina.

3. De cara ao establecemento de medidas e instrumentos dirixidos a garantir a igualdade das mulleres no ámbito laboral, debe partirse da distinción entre discriminación “directa” e “indirecta” por razón de sexo. A primeira defínese como a situación na que se atopa unha persoa que sexa, teña sido ou puidera ser tratada en atención ao seu sexo de xeito menos favorable que outra en situación comparable. E a discriminación considérase “indirecta” cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros coloca ás persoas dun sexo en

desvantaxe particular con respecto a persoas doutro sexo, a menos que dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para obter dita finalidade sexan necesarios e axeitados (art. 6 da LO 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE 71, de 23.3.2007).

## II

### Cooperativas agrarias e igualdade de xénero

4. Non é dubidoso que os valores e principios sobre os que se asentan as sociedades cooperativas en xeral, e tamén as agrarias, son particularmente respectuosos co principio de igualdade entre mulleres e homes. A integración deste principio nestas sociedades atópase ben reflectido na Declaración da ACI sobre a Identidade Cooperativa (1995). Así, entre os valores que serven de baseamento ás cooperativas recóllese o de “democracia”, do que é unha expresión fundamental o principio de igualdade entre mulleres e homes. Doutra parte, o principio cooperativo de “adhesión voluntaria e aberta”, acentúa a condición da cooperativa como unha organización aberta a todas as persoas, sen discriminación de sexo, social, racial, política e relixiosa; e o principio de “xestión democrática polos socios”, comporta que as mulleres e os homes elixidos para representar e xestionar as cooperativas son iguais en funcións e responsabilidade. No Informe que acompaña á Declaración dise, ao comentar o principio de “adhesión voluntaria e aberta”, que *“as cooperativas deberían asegurar, mediante accións positivas, que non existen barreiras para seren socio por razón de sexo. Ademais, as cooperativas deberán asegurar que as mulleres participan en igualdade numérica nos seus programas de educación e desenvolvemento de liderado”*; e noutro apartado da Declaración de Manchester subliñase que *“unha parte importante do éxito futuro do movemento cooperativo dependerá da vontade de recoñecer unha verdadeira igualdade entre mulleres e homes nas deliberacións das organizacións cooperativas”*.

En definitiva, os valores e principios que fundamentan as sociedades cooperativas amosan unha conexión consubstancial cos obxectivos e accións impulsoras da igualdade entre mulleres e homes. Neste senso, as cooperativas representan un espazo particularmente apto para a efectiva posta en práctica do principio de igualdade de xénero. Agora ben, aínda recoñecendo que no eido das sociedades cooperativas a posición das mulleres é de máis igualdade e de menos discriminación que o que ocorre no mercado laboral xeral, a realidade, teimuda ela, pon ao descuberto tamén que no ámbito cooperativo seguen pesando as mesmas tradicións, estereotipos, cultura e prácticas nas que se fundamentan as desigualdades de xénero que afectan ao mercado laboral non cooperativo.

Todo isto leva a que para a efectiva implantación do principio de igualdade de xénero nas sociedades cooperativas non sexa suficiente coa adopción de normas ou disposicións xurídicas que proclamen, aínda que sexa de xeito moi solemne e formal, dito principio (arts.9.2, 14 da CE) (dereito neutro). Pola contra, é necesario o establecemento de accións positivas (políticas de discriminación positiva a favor das mulleres) para poder instaurar dita efectiva igualdade. No punto 6 do preámbulo da Lei 2/2007 dise ao respecto que “*Á vista desta realidade e da manifesta existencia de profundas desigualdades no acceso das mulleres de Galicia ao ámbito do traballo “remunerado”, o Goberno de Galicia, consciente de que a adopción dun dereito neutro e a igualdade absoluta son produto de sociedades meritocráticas, de que a sociedade galega e os dous sexos que a conforman se caracterizan polas súas diferenzas, non polas súas similitudes, e de que non recoñecer esas diferenzas e desigualdades supón manter o sistema preexistente, avoga pola adopción de medidas de acción positiva que posibiliten desactivar os mecanismos de discriminación indirecta e debilitamento do teito de cristal*”.

En coherencia co que acaba de apuntarse, o artigo 11 da LO 3/2007 ordena aos poderes públicos que adopten medidas específicas positivas a favor das mulleres co fin de corrixir situacións manifestas de desigualdade de feito respecto dos homes; medidas que se aplicarán namentres subsistan ditas situacións e serán razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso. Polo demais, medidas semellantes “poderán” ser adoptadas polas persoas físicas ou xurídicas privadas (art.11.2). Consonte a isto, e xa de xeito máis particular, o artigo 21 da Lei 272007 proclama a esixencia de aplicación do principio de igualdade de xénero nas sociedades cooperativas. Segundo este artigo “*A Alianza Cooperativa Internacional establece que as cooperativas están baseadas nos valores da autoaxuda, a autorresponsabilidade, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade; polo tanto, en consonancia con estes principios e coa consideración de entre eles da igualdade e da non discriminación como valor fundamental, os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas teñen as mesmas obrigas e dereitos, produto da aplicación, tanto polos poderes públicos como entre os suxeitos privados, da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de Cooperativas de Galicia*”.

### III

## A igualdade de xénero no marco da Lei 5/1998 de Cooperativas de Galicia

5. Sen dúbida, a mera lectura do texto da Lei 5/1998 permite concluír que esta Lei non contén, cando menos formalmente, normas ou regras que poñan en risco o principio de igualdade de xénero proclamado na Constitución de 1978. Naquela, en efecto, non se contén

disposición algunha que comporte unha discriminación da muller respecto do home; neste senso pódese dicir que a Lei 5/1998 forma parte do chamado *Dereito neutro* en relación co principio de igualdade de xénero.

Agora ben, á vista do panorama que ofrece a realidade do cooperativismo, é incuestionable que tampouco este sector está exento do peso e da inercia que en xeral exercen as tradicións e a cultura forxadas ao longo do tempo favorables á desigualdade negativa da muller no ámbito do mercado laboral. Xustamente, para corrixir as situacións de desigualdade que no eido cooperativo se aprecian, resulta urxente introducir na dita Lei 5/1998 modificacións polas que se prevean accións positivas en prol da efectiva e real igualdade de mulleres e homes no campo das cooperativas. De aí que como unha chamada de atención a Lei 2/2007 optara, na coñecida súa Disposición adicional terceira, por ordenar ao Goberno de Galicia modificar a Lei 5/1998 de cooperativas de Galicia, consonte coas bases que nela se formulan.

#### IV

### **Bases para a efectiva integración da igualdade de xénero na Lei 5/1998 de Cooperativas de Galicia.**

6. Tomando como punto de referencia as pautas formuladas na Lei 2/2007 do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, particularmente as contidas na súa Disposición adicional terceira, de seguido avánzanse algunhas das bases que se estiman de especial interese conforme ás cales debería modificarse a Lei 5/1998 de Cooperativas de Galicia.

- 1º Estímase moi oportuno dedicar un artigo, dentro das Disposicións xerais (Título I, cap. I), no que se recolla o esencial do disposto no artigo 21 da Lei 2/2007.
- 2º Como formando parte do indicado novo artigo, ou noutro independente, deberíase formular unha norma xeral pola que se estableza de aplicación obrigatoria e efectiva polas cooperativas a erradicación de todo tipo de discriminación vertical e horizontal entre homes e mulleres.
- 3º Parece tamén oportuno que no marco das Disposicións xerais se engadan dous artigos: un deles no que se estableza que as cooperativas procurarán a promoción profesional dos seus socios e socias sen discriminación de xénero; e noutro no que se impoña ás cooperativas a previsión de medidas que favorezan ás socias vítimas de violencia de xénero (medidas de compatibilidade e conciliación, de formación e promoción, etc.).
- 4º Nos artigos que a Lei 5/1998 destina á admisión en calidade de socio (art.19), aos socios de traballo (art.21) e aos socios a proba (art.27) deberían establecerse



algunhas medidas que representen vantaxes concretas a prol das mulleres, así como unha habilitación para que por vía de estatutos sociais se poidan prever medidas desa natureza.

- 5º No artigo 24, letra c), da Lei 5/1998 deberíase recoller a obriga das cooperativas de posibilitar a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno polas socias e socios coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.
- 6º Como disposición xeral, previa á regulación de cada un dos órganos sociais (no cap. IV do título I, entre os artigos 29/30 da Lei 5/1998) sería preciso establecer que as cooperativas fomentarán, de xeito efectivo en cando sexa posible, a representación equilibrada de mulleres e homes na composición dos órganos sociais.

## V

### A igualdade de xénero nas cooperativas agrarias

7. Canto queda dito sobre a integración do principio de igualdade de xénero nas sociedades cooperativas en xeral, é perfectamente trasladable ás cooperativas agrarias. Sen prexuízo disto, nesta clase de cooperativas adoitan darse condicións- debidas principalmente ás peculiaridades que presentan as actividades agrarias cooperativizadas- que, en xeral, favorecen a implantación de accións a prol das mulleres, como poden ser a conciliación do traballo coa vida persoal e familiar, a atención á maternidade, a visibilización e posta en valor das actividades feminizadas, e outras. E unha das vías máis axeitadas para os establecemento de accións desta índole será a previsión delas nos estatutos sociais, coa particularidade de que estes poden acomodarse paulatinamente- mediante o mecanismo da súa modificación- ás sucesivas demandas que vaian acontecendo no eido das actividades agrarias.

Polo demais, favorecería a igualdade de xénero o que as explotacións agrarias fosen de titularidade compartida. En todo caso, cando se formule a substitución na explotación, podería preverse nos estatutos da cooperativa unha preferencia a prol dos aspirantes que sexan mulleres.

## PRIMITIVO FERRO RIVADULLA

### Avogado *Ferro Abogados*

Notas sobre cómo levar á práctica a disposición adicional terceira da Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres en Galicia

Fronte ao mandato establecido en dita Disposición Adicional non podemos esquecer, en canto á súa aplicación nas cooperativas, que estas participan dunha certa natureza personalista, con carácter absoluto practicamente nas de Traballo Asociado.

Respecto, máis en concreto, ás cooperativas agrarias, entendemos que se poderían incluír nunha reforma da Lei 5/1998 as seguintes disposicións:

#### Plans de Igualdade

Dentro do plan empresarial da Cooperativa que deberá aprobar a Asemblea Xeral da mesma, conforme á letra a) do artigo 31, haberá de incluírse especificamente un programa de medidas dirixidas á consecución da igualdade efectiva entre homes e mulleres tanto a nivel de socios como de traballadores de dita Cooperativa. Da execución e xestión de devandito programa será responsable, do mesmo xeito que de todo o plan empresarial, o órgano de administración.

#### Informe de interventores

Entre as funcións dos interventores (art. 54 da Lei) poderíase incluír a do control da correcta execución do programa anterior. Ata cabería a posibilidade de que tivesen que realizar un informe respecto diso.

#### Órganos sociais

Coas excepcións previstas na Lei, para formar parte dos órganos sociais das cooperativas é preciso ser socio. Podería valorarse como discriminación positiva cara á muller que o requisito sexa ser socio ou esposa (ou situación asimilada) de socio. A este respecto, en todo caso, cremos oportuno estudar en profundidade a Lei 5/1998 na liña aberta polo Real Decreto 297/2009 de 6 marzo sobre titularidade compartida nas explotacións agrarias, solicitando aos Ministerios competentes fagan cumprimento o máis axiña posible da habilitación prevista na Disposición Adicional Única do devandito Real Decreto.

## Socios excedentes

Sería quizais conveniente introducir expresamente entre as causas xustificadas reguladas no artigo 28 para alcanzar a condición de socio excedente, as previstas nas letras c) e d) da Disposición Adicional 3ª da Lei 2/2007.

Todo o anterior límitase ao ámbito propio da Lei 5/1998 e non entra a valorar as medidas lexislativas de promoción (vía por exemplo axudas e subvencións) que as Administracións competentes poden arbitrar para fomentar a igualdade das mulleres no contorno propio das cooperativas agrarias.

## CARMEN JOSÉ LÓPEZ RODRÍGUEZ

### Avogada *Lustrum Abogados*

### Investigadora do *Centro de Estudos Cooperativos (Cecoop)* da Universidade de Santiago de Compostela.

#### Igualdade na cooperativa agraria ao amparo das bases previstas na lei 2/2007, de 28 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia

A Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia e as especiais referencias ao cooperativismo contidas na mesma, a través do artigo 21 e a disposición adicional terceira, non supón para este tipo de sociedades personalistas máis que unha reafirmación dos seus propios valores intrínsecos. En relación á eliminación de calquera discriminación por razón de sexo, é necesario recordar que a propia Declaración da Alianza Cooperativa Internacional sobre identidade cooperativa (1996) xa apuntaba uns compromisos coas mulleres cooperativistas nas que se sinala que *“as cooperativas deberían asegurar mediante accións positivas que non existen barreiras para ser socio por razón de sexo. Ademais, as cooperativas deberían asegurar que as mulleres participan en igualdade numérica nos seus programas de educación e desenvolvemento do liderado”*.

Recoñecido o carácter integrador exposto, non cabe dúbida de que a nova Lei vén potenciar e facilitar esta faceta do cooperativismo, non só polo mandato expreso que se contén na disposición adicional terceira en sentido da necesidade de integrar na Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo, senón tamén porque a Lei 2/2007 contén, no Título II, unha serie de preceptos orientados á promoción da igualdade no seo das empresas en xeral e que, particularmente, tamén afectará a este tipo de entidades.

## **I.- Posibilidades de levar á práctica, baixo a redacción actual da Lei 5/1998, a disposición adicional terceira da Lei 2/2007.**

Atendendo á situación existente, e toda vez que a modificación da normativa cooperativa aínda non se levou a cabo, corresponde analizar as posibilidades actuais de materializar os obxectivos previstos no apartado segundo da disposición adicional terceira da Lei 2/2007. A tal efecto, pódense diferenciar distintas situacións en que pode ter lugar a discriminación, respecto da muller, no seo da cooperativa e que deben ser tratadas de maneira independente por requirir solucións diversas: O acceso á condición de socia da cooperativa, a participación da socia no funcionamento ordinario da cooperativa e, por último, o acceso de mulleres non socias aos postos de traballo da entidade.

É innegable que o primeiro obstáculo que atopa a muller en relación coa cooperativa e, de maneira especial, nas cooperativas agrarias, é o propio acceso á condición de socia. O feito de que a Lei 5/1998 limite a posibilidade de formar parte da cooperativa ás persoas que ostenten a condición de titulares das explotacións agrícolas, gandeiras ou forestais, unido á circunstancia de que na maioría dos casos esta titularidade é exercida polo home, implica unha menor presenza feminina, de maneira que a muller se ve obrigada a conformarse, na mellor das situacións, cunha participación indirecta na cooperativa.

Non se debe obviar que a nosa norma cooperativa prevé a figura da compañía familiar galega como posible socio, debendo definir esta institución propia do noso dereito foral como unha unidade económica única integrada por labradores con vínculos de parentesco, para vivir xuntos e explotar en común terras, lugar acasado ou explotacións pecuarias de calquera natureza pertencentes a todos ou a algúns dos reunidos (art. 157 da Lei 2/2006, de 14 de xuño, de Dereito Civil de Galicia), o cal supón un avance importante en comparación con outras normativas autonómicas e co réxime estatal, ao permitir que a condición de socio se independice da figura do titular único da explotación.

En calquera caso, véñse defendendo que para a eliminación de calquera tipo de discriminación resulta fundamental desenvolver a figura da titularidade compartida ou cotitularidade, neste sentido a Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para igualdade de mulleres e homes prevé no seu artigo 31 que “a Xunta de Galicia adoptará as medidas necesarias para facilitarlles ás mulleres o acceso e mantemento da titularidade ou cotitularidade das explotacións agrarias”. Unha tendencia seguida, a nivel nacional, pola Lei Orgánica 3/2007, para a igualdade de mulleres e homes (art. 30.1) e Lei 45/2007, de 13 de decembro, para o desenvolvemento sostible do medio rural (disposición final cuarta).

Á vista do exposto, existen actualmente mecanismos legais para eliminar a desigualdade efectiva que se produce no acceso á condición de socia cooperativa, sendo previsible que, por parte dos poderes públicos, se continúe na liña descrita de incentivar a titularidade ou cotitularidade feminina de explotacións agrarias.

Unha vez adquirida a condición de socia na cooperativa, debe garantirse a súa participación en igualdade, neste sentido a Lei 2/2007 ofrece unha serie de aspectos que merecen especial atención:

- A compatibilidade e conciliación coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.
- A representación equilibrada na composición dos órganos sociais.
- A adopción de medidas que favorezan á socias vítimas de violencia de xénero en cumprimento da Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro.

Tendo en conta que polo de agora non se procedeu á modificación da Lei 5/1998, a iniciativa de incorporar este tipo de medidas deberá xurdir da propia entidade cooperativa, que poderá facelo a través de distintos mecanismos sociais como os regulamentos de réxime interno ou os acordos dos órganos da entidade. En calquera caso, existen mecanismos máis específicos para a promoción da igualdade no seo da cooperativa, previstos na Lei 2/2007, como a implantación de plans de igualdade ou de accións de responsabilidade social nesta materia.

Finalmente, non menos atención require a necesidade de que, no acceso de mulleres ao traballo por conta allea ofertado pola cooperativa, se elimine calquera barreira discriminatoria debendo revisarse para iso os procedementos de contratación e promoción, establecendo políticas explícitas e escritas de equidade de xénero que poderán ser plasmadas nos instrumentos descritos con anterioridade (regulamento de réxime interno, acordos dos órganos sociais, plans de igualdade e documentos de responsabilidade social empresarial), por outra parte, sen prexuízo da importancia do anterior, non pode obviarse que resultará fundamental que as persoas que leven a cabo a selección do persoal estean comprometidas coa equidade de xénero.

Se ben se acaba de expoñer que, para a consecución da igualdade de xénero no seo da cooperativa, é fundamental que exista un claro compromiso da entidade, non se pode esquecer que os poderes públicos tamén poden xogar un papel fundamental para a súa efectiva materialización a través do desenvolvemento de políticas públicas e incentivos específicos.

## **II.- Modificacións da *Lei 5/1998* que permitirían a plena aplicación da disposición adicional terceira da *Lei 2/2007*.**

En canto ás modificacións concretas na normativa galega de cooperativas, Lei 5/1998, que posibilitarían a súa adecuación para a aplicación plena da mencionada disposición adicional terceira da Lei 2/2007, teranse que valorar tamén desde as distintas perspectivas de acceso e participación da socia da cooperativa e acceso de mulleres traballadoras non socias da entidade.

Parece especialmente complexo que a nova redacción da Lei 5/1998 pase pola regulación pormenorizada das medidas específicas que, establecidas con carácter xeral no texto legal, resultaran aplicables e idóneas para a totalidade das sociedades cooperativas, xa que é imprescindible atender, non só ás distintas clases de cooperativas, senón tamén, dentro dunha mesma clase, ás situacións particulares que concorran na relación de cada entidade coas súas socias.

Atendendo ó razoamento anterior, e con independencia da procedencia da introdución dunha serie de normas xerais que garantan a vinculación da cooperativa co principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo, o certo é que esta intervención deberá completarse coa inclusión, na Lei 5/1998, de disposicións específicas referentes á necesidade de que este tipo de entidades adopten, a través dos estatutos sociais e regulamentos de réxime interno, medidas de acción positiva en relación a: igualdade de trato; apoio ás vítimas de violencia de xénero; conciliación da vida laboral ou societaria coa persoal e familiar; formación e capacitación; e presenza equilibrada no goberno da cooperativa.

Desta maneira, corresponderalle en último termo á entidade individualmente considerada determinar as carencias concretas e autorregularse, a través dos mecanismos existentes, aos efectos de conseguir unha igualdade real e eficiente, se ben tras a reforma da Lei 5/1998 e en contraposición co exposto en parágrafos anteriores, esta actuación perdería o carácter voluntario para ser asumida como un auténtico imperativo legal.

En canto á procedencia de revisar a linguaxe empregada na Lei 5/1998 ós efectos de evitar calquera indicio de linguaxe sexista, supón un referente a Lei 18/2002, de 5 de xullo, de cooperativas de Cataluña. Desta maneira, preténdese que a propia redacción da norma non sexa en si mesma un elemento de exclusión e invisibilización da muller, debendo optarse por eliminar o uso de termos masculinos e a súa substitución en beneficio de termos neutrais ou xenéricos, dando así debido cumprimento á pretensión do lexislador no sentido de utilizar a linguaxe como ferramenta para a transformación das ideas, accións e relacións, como

complemento do plan de actuación para a adopción dun dereito neutro e a realidade da igualdade absoluta.

## MANUEL PÉREZ LOSADA

### Licenciado en Ciencias do Traballo

Atendendo a invitación de AGACA, tratarei de dar resposta ás dúas preguntas formuladas en relación coa aplicación da disposición adicional terceira da Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia. A primeira referida a como levar á práctica o seu contido no marco da Lei 5/1998, de 18 de decembro, de cooperativas de Galicia, e a segunda ás modificación precisas para aplicar plenamente a disposición adicional.

Baixo o título: *“Modificación da Lei 5/1998, do 18 de decembro, de cooperativas de Galicia.”*, a devandita disposición contén un mandato á Xunta de Galicia para que remita ao Parlamento un proxecto de modificación da lei cooperativa, establecendo ademais os criterios aos que debe axustarse a futura proposta.

Como criterio de carácter xeral contéplase a integración do **principio de igualdade e non discriminación por mor de sexo**, de conformidade cos parámetros que se establecen na propia Lei de traballo en igualdade. A recomendación debe acollerse positivamente por tratarse de valores consubstanciais ao propio movemento cooperativo e que tradicionalmente orientan á súa normativa reguladora e a súa actuación.

A propia Lei 2/2007 no seu artigo 21 recoñece o labor que neste eido realiza o cooperativismo. Na mesma liña o artigo 30 da Lei 7/2004, de 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, tamén recoñece este papel cando se refire aos dereitos das mulleres no desenvolvemento rural.

Neste senso pode afirmarse que a actual Lei de cooperativas de Galicia pode enmarcarse dentro dos parámetros que respecto da igualdade e non discriminación por razón de sexo se esixen pola disposición adicional. Non resulta preciso, polo tanto, unha modificación de carácter xeral de enfoque ou da filosofía que inspira a normativa cooperativa, independentemente de que poidan resultar oportunas certas modificacións puntuais que perfeccionen o tratamento e habiliten fórmulas que melloren a eficacia da aplicación práctica destes valores xenuinamente cooperativos.

Con carácter máis específico, a referida disposición adicional terceira indica que o proxecto se deberá axustar a un total de seis bases, sen prexuízo da posibilidade de inclusión doutras

medidas específicas que teñan como obxectivo a observancia do principio de igualdade entre homes e mulleres.

A primeira destas bases indica que fomentará a **erradicación no ámbito das sociedades cooperativas galegas da discriminación vertical e horizontal entre homes e mulleres.**

Debemos, neste punto, distinguir varios ámbitos de actuación. En canto aos socios de cooperativas agrarias, como reunión de titulares de explotacións agrarias, a discriminación horizontal pode ter máis que ver co acceso á titularidade ou cotitularidade da explotación, aspecto que resulta alleo á normativa cooperativa. Pola súa parte a discriminación vertical neste ámbito céntrase nunha participación igualitaria tanto no acceso aos servizos que presta a cooperativa como no acceso aos cargos sociais. Non parecen existir problemas en canto a participación na actividade cooperativizada e acceso aos servizos existentes, se ben quizais fosen precisos servizos específicos que atendan singularmente as necesidades das mulleres socias. As dificultades xorden no acceso aos órganos sociais e se ben non existen barreiras nin límites na actual Lei de cooperativas de Galicia, pode resultar preciso contemplar medidas que promovan a eliminación de posibles situacións de infrarrepresentación feminina.

No relativo ao persoal asalariado que presta servizos na cooperativa resultan de aplicación a normativa xeral aplicable aos traballadores por conta allea, co que non deberían precisar dunha singular atención na norma cooperativa.

Cuestión distinta é cando falamos de cooperativas de explotación comunitaria da terra, onde conviven tanto socios cedentes de bens como socios traballadores, xa que é precisamente no ámbito da prestación do traballo onde pode xurdir con maior frecuencia tanto a discriminación horizontal como a vertical. No marco da Lei de cooperativas de Galicia poden realizarse actuacións tendentes á erradicación desta posible discriminación, se ben non existe ningunha contemplada especificamente máis alá da aplicación dos principios xerais e do relatorio de dereitos dos socios e da súa tutela. Pode resultar conveniente que unha futura modificación legal contemple normas de obrigado cumprimento referidas a unha ferramenta clave no desenvolvemento cooperativo como é a formación e particularmente o Fondo de Formación e promoción cooperativa, tal e como se indica a continuación.

A segunda das bases refírese a **favorecer o desenvolvemento de medidas que supoñan vantaxes concretas e/ou medidas de compensación das desvantaxes sufridas polas mulleres no eido laboral.**

Tanto as mulleres que traballan na cooperativa como aquelas que o fan na súa explotación, contan cunha ferramenta de excepcional utilidade para a súa promoción, ben sexa no ámbito



do exercicio da súa actividade profesional, ou no do acceso aos órganos de goberno, xestión e control da cooperativa, trátase da formación. Formación que resulta imprescindible para compensar posibles desvantaxes sufridas polas mulleres no eido laboral, e que achega vantaxes para o desenvolvemento das súas perspectivas profesionais.

Os estatutos da cooperativa e os acordos da asemblea xeral, teñen un amplo campo de xogo para adoptar medidas en positivo nesta área, se ben é certo que a Lei de cooperativas de Galicia non establece ningún incentivo para que se fagan efectivas.

Unha futura modificación legal podería precisar, co grao de obrigatoriedade que se determine, a reserva dun mínimo de prazas que deberían cubrirse por mulleres nas actividades formativas realizadas pola cooperativa, directa ou indirectamente.

Complementariamente, outra modificación legal que podería resultar de interese, consistiría en ampliar as finalidades do Fondo de Formación e Promoción ás actividades de promoción da igualdade de mulleres e homes, incluso coa posibilidade de reserva específica dunha porcentaxe da contía do fondo.

En ambos casos resultaría obrigado deixar unha ampla marxe á vontade social manifestada a través dos estatutos ou dos acordos da asemblea xeral.

En terceiro lugar a disposición adicional contempla a necesidade de **posibilitar entre os socios e as socias das sociedades cooperativas galegas a compatibilidade e a conciliación do seu exercicio profesional pleno coas situacións de maternidade e paternidade e coidado de menores e persoas dependentes.**

Novamente debemos ter en conta a diferenciación entre socio usuario e socio traballador, no primeiro dos casos é dicir cando a relación do socio coa cooperativa consiste exclusivamente na entrega de produtos e na obtención de subministracións e servizos, os instrumentos de compatibilidade e conciliación son basicamente os servizos que neste senso pode ofertar a cooperativa: axentes de substitución e servizos de natureza social xestionados ou concertados pola cooperativa, tales como escolas de infancia, centros de día, asistencia a domicilio e semellantes.

Estes servizos dependen basicamente da vontade social e dos recursos da cooperativa, polo que non cabe a esixencia da súa implementación con carácter xeral por medio dunha norma de obrigado cumprimento. Non obstante, podería resultar aconsellable que os custos dalgúns destes servizos puideran ser imputados en certa medida ao fondo de formación e promoción cooperativa, para o que resultaría necesaria a modificación da actual lei.

Con respecto aos socios traballadores resúltanlle de aplicación actualmente a normativa laboral de traballadores por conta allea, polo que en sentido estrito non resulta necesaria unha adecuación específica para a plena aplicación das previsións da Lei do traballo en igualdade. Porén, de cara a unha futura modificación lexislativa pode resultar aconsellable, desde un punto de vista didáctico, incorporar ao texto legal os dereitos que nesta materia asisten ás persoas que prestan o seu traballo na cooperativa.

Contempla a referida disposición adicional, en cuarto lugar, a introdución no articulado **medidas que favorezan ás socias das cooperativas vítimas de violencia de xénero** en cumprimento das previsións establecidas na Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro.

Estas medidas deberían incorporarse nunha futura modificación lexislativa completando o relatorio de dereitos que asisten ás socias traballadores nesta situación. Non obstante e como quedou dito, actualmente as medidas previstas no ámbito laboral para as traballadoras por conta allea resultan tamén de aplicación as socias traballadoras das cooperativas.

A quinta base reflicte a necesidade de **fomentar a representación equilibrada de mulleres e homes na composición dos órganos sociais**.

Quizais o reto máis importante das cooperativas en temas de igualdade consiste en conseguir que os seus órganos sociais teñan unha representación equilibrada de mulleres e homes. A regulación actual non representa ningún obstáculo para acadar este obxectivo, pero tampouco contén ningunha previsión que o fomente especificamente.

Os sistemas máis comúns para asegurar este tipo de equilibrio prevén a esixencia de cotas de reserva de postos por xénero nos órganos sociais ou a fixación de porcentaxes mínimas. A pesar da súa efectividade, estes sistemas teñen un grave inconveniente: o establecemento da súa obrigatoriedade nunha norma de rango legal choca frontalmente coa necesaria autonomía de xestión, soberanía e independencia na toma de decisións das cooperativas.

Cómpre sinalar que o respecto a estes principios de autoorganización resulta ineludible, tendo en conta que os destinatarios da norma son entidades exclusivamente privadas e que, ademais, se trata de principios configuradores da propia fórmula cooperativa.

En consecuencia, débense desbotar inxerencias que poidan menoscabar a exclusividade na toma de decisións sobre a xestión e o goberno da cooperativa, que corresponde unicamente a esta e aos seus socios, como acertadamente reflicte a propia Lei de cooperativas de Galicia.

Non obstante nunha futura modificación legal poderíase actuar, en varios niveis. Nun primeiro nivel cabe unha declaración xeral ou recomendación para que as cooperativas conten cunha representación equilibrada de homes e mulleres no Consello Reitor, Interventores, Comité de Recursos e demais órganos ou comisións que se creen na entidade.

Nun segundo nivel, máis concreto, cabe establecer a posibilidade de que sexa a propia cooperativa a que a través dos seus estatutos sociais regule e promova unha participación equilibrada nos órganos sociais. A fórmula de habilitación legal debería ser o suficientemente flexible para que se adapte ás distintas realidades cooperativas e permita que estas se doten de fórmulas singulares en función das súas características.

Neste senso, as fórmulas de reserva de postos de membros vogais do Consello Reitor para colectivos de socios configurados en base a criterios obxectivos, é unha fórmula actualmente prevista pola Lei de Cooperativas de Galicia para determinados casos (ex. criterio de zonas xeográficas, de actividades cooperativizadas diferenciadas e de categorías profesionais) e que probablemente podería estenderse á reserva de postos para mulleres ou homes.

Cabería igualmente que as cooperativas voluntariamente e no uso da súa capacidade de autoorganización, establecesen cotas ou porcentaxes mínimas de participación de mulleres e homes nos órganos sociais, solución que desde un punto de vista da efectividade resulta de evidente interese, ao establecerse “a priori” un equilibrio que debe respectarse en todas as eleccións de membros dos órganos sociais.

Por último a disposición adicional recomenda a **revisión da linguaxe empregada na redacción da norma, en aplicación do principio de igualdade e non discriminación.**

Esta revisión debe coidarse especialmente pola súa influencia e efecto multiplicador sobre todo tipo de documentos de carácter xurídico, tales como estatutos sociais, regulamentos de réxime interno, actas e resto da documentación social.

## ANTONIA RODRÍGUEZ LÓPEZ

### Avogada G. IURIS TREX

É notorio que a desigualdade que soportan as mulleres traballadoras nas cooperativas ou en calquera outra empresa agrícola é debido ao costume consentido de ser o home o titular da explotación, cando a realidade é que son as mulleres as que traballaron e traballan esa explotación, pero sen o seu recoñecemento, pois considerouse dito traballo como unha prolongación do traballo doméstico que sempre se lle asignou culturalmente como facultade adxunta á súa condición de muller.

A desigualdade da participación das mulleres ponse de manifesto en aspectos como a desvalorización do traballo desenvolvido, a falta de promocións dentro da cooperativa, os escasos postos directivos, a non existencia de demandas de conciliación familiar..., pois se

ben existen cada vez máis demandas no ámbito laboral por conta allea sobre a conciliación familiar, non existen practicamente sentencias neste sentido no ámbito da traballadora agraria.

Na actualidade asístenos un amplo acervo lexislativo e instrumentos onde se articulan medidas encamiñadas a conseguir a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres en todas e cada unha das esferas da vida. En primeiro lugar, nos artigos 9 e 14 da nosa Carta Magna recóllese o principio de igualdade entre mulleres e homes, acadándose así a igualdade formal, dirixido aos poderes públicos para que promovan as condicións para que a liberdade, a igualdade e a participación de tódolos cidadáns na vida política, económica, cultural e social, sexan reais e efectivas, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de sexo; e no seu reflexo, na Comunidade Autónoma Galega, está a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, así como no desenvolvemento da mesma, o Decreto 181/2008 de 24 de xullo, polo que se regula o Consello Galego da Participación das Mulleres no emprego e as relacións laborais, así como a integración da igualdade na política de prevención de riscos laborais, o Decreto 182/2008, do 31 de xullo polo que se establece a promoción autonómica das medidas dos concellos de conciliación e determinan os requisitos para a súa validación e funcionamento nos termos establecidos na Lei 2/2007, de 28 de marzo e o Decreto 33/2009, de 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego, que no seu artigo 38 considera como colectivo prioritario para a formación profesional ás mulleres do sector agrícola.

Pero aínda existindo o pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei, a muller segue a ter unha baixa representatividade nos órganos que toman as decisións, e séguense atopando con dificultades para participar plenamente da súa condición de socias.

Unha solución inmediata para corrixir esta desigualdade establécea a propia Lei 2/2007 no seu artigo 9, cal é a obriga da elaboración dos plans de igualdade como ferramentas necesarias e imprescindibles para loitar contra toda clase de discriminación por razón de sexo, o que supón un proceso xeral no que se establece o compromiso do equipo directivo para a formación en igualdade de oportunidades, a participación na representación da cooperativa, a asistencia técnica especializada en igualdade e garantir a información continua sobre o proceso. Ademais, débense definir o calendario de accións do plan, identificar as persoas responsables, describir indicadores, realizar un seguimento do mesmo, así como flexibilidade para readaptar ou corrixir o plan e comunicar os resultados a tódalas persoas implicadas.

Proponse como medida a obriga de cada cooperativa agraria de que unido aos seus estatutos sexa obrigatorio a elaboración dun plan de igualdade. É evidente que isto supón un gasto adicional para a cooperativa, pero tal situación sería solucionada se a Administración, como garante da igualdade, buscara fórmulas de subvención que cubrira os gastos da confección do citado plan.

Hai que buscar que as mulleres que viven e traballan no medio rural non sufran discriminación tamén polo feito de vivir no rural, pois teñen que poder gozar de iguais oportunidades. Así, no plan de igualdade estableceranse medidas que lles permitan acceder como socias de cooperativas agrarias e gocen de certo benestar, o que as animará a permanecer e prosperar, e non abandonar o mundo rural.

Proponse pois, en primeiro lugar, revisar o censo agrario co fin de obter estatísticas fiables da participación da muller na actividade agraria e recoñecer social e economicamente o seu traballo, como titulares e cotitulares dunha explotación agraria.

En segundo lugar, impulsar a implantación de medidas de acción positiva que favorezan a participación equilibrada e/ou paritaria das mulleres, especialmente nos niveis de responsabilidade, acadando así o empoderamento da muller no ámbito rural.

En terceiro lugar estaría a mellora da formación das mulleres do medio rural nas novas tecnoloxías e sociedade da información, realizar programas que faciliten o acceso á informática e a outros campos innovadores das novas tecnoloxías que as axuden para superar o illamento, e fomentando así o acceso ó traballo en cooperativas. Para isto último, e en terceiro lugar estarían un paquete de medidas relativas á dotación de prestacións que faciliten a permanencia das mulleres no ámbito rural e que incrementen o seu atractivo, como melloras nos servizos sanitarios, educativos, sociais e culturais.

En definitiva, son todas elas medidas que insisten no fomento do espírito emprendedor da muller rural, e que redundarán nunha maior sensibilización social para superar a asignación á mesma de roles tradicionais.

## MIGUEL SÁENZ DE VITERI

### Letrado asesor de AGACA

#### A muller nas cooperativas agrarias: factores para a conciliación

O obxectivo, entre outros, da Lei 2/2007, de 28 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres en Galicia, é adecuar que a normativa actual do cooperativismo en Galicia,

empezando pola Lei 5/1998 de Cooperativas de Galicia, integre o principio de igualdade e non discriminación por razón de sexo, de conformidade cos parámetros establecidos naquela Lei.

Para a consecución de dito obxectivo, a Lei 2/2007 na súa Disposición Adicional Terceira, sinala que se debe modificar a Lei de Cooperativas de Galicia, establecendo para dita modificación unha serie de bases mínimas a ter en conta, sen prexuízo doutras medidas específicas que procuren a súa finalidade.

Pretende, a maior abundancia, a finalidade de posibilitar o cumprimento de forma efectiva e real dun dereito recoñecido na propia Constitución Española, como é o da igualdade e non discriminación por razón de sexo.

En principio debemos valorar o feito de que as cooperativas son entidades de dereito privado, coa súa propia normativa substantiva que, ademais de cumprir coas disposicións imperativas disposta nesta, se autorregulan libre e autonomamente a través dos seus Estatutos Sociais como expresión da vontade social dos socios e socias que as compoñen.

O certo é que a vixente Lei de Cooperativas de Galicia non entra neste tipo de consideracións, ao tratarse dunha norma que regula unha figura societaria nos seus aspectos sociais e económicos xerais, máis alá doutras pretensións que puideran recollese con posterioridade por razóns esóxenas ao que é unha estrita regulación xurídica dunha tipoloxía societaria. Ao igual que as Leis de Sociedades Anónimas ou Limitadas non entraron en consideracións desta índole e natureza, tampouco a Lei de Cooperativas, se ben pola finalidade última e a xustiza do que se persegue, chegado sexa o momento xustificativo de que estas normas as aborden e se adecúen ao constitucionalmente disposto.

Son os poderes públicos os primeiros obrigados a adoptar a iniciativa, non só a través de políticas activas adecuadas, senón tamén por medio da aprobación das normas correspondentes coa finalidade de perseguir a aplicación do dereito pretendido, como é o da igualdade e non discriminación por razón de sexo, con todo o que isto leve parello, establecendo, no caso que nos ocupa, unha serie de parámetros que faciliten a súa implementación nas Sociedades Cooperativas, tanto na súa regulación estatutaria como no seu funcionamento interno.

Non esquezamos, a pesar disto, que unha cuestión é aquilo que puidera establecerse na súa norma interna, e outra é a posibilidade e operatividade do seu cumprimento e posta en marcha no seu funcionamento ordinario, dada a singularidade do cooperativismo agrario galego, onde o peso dos homes nos órganos de administración resulta superior ao das mulleres e sen a proporcionalidade que corresponde, polo xeral, á propia conformación da

masa social cooperativa na cal a muller si está presente dunha forma notable. En todo caso, calquera normativización do obxectivo que se persegue debe partir da realidade á que se dirixe, é dicir, que sexa realista e por tanto viable no seu cumprimento e non un “brinde ao sol”.

É por isto que imos encontrar múltiples casuísticas no mundo cooperativo agrario, con situacións diversas e diverxentes, con costumes ou faltas de costumes e con dinámicas moi establecidas. Con entidades cooperativas con posibilidades de poñer en práctica o que se pretende, e outras con maiores dificultades. Incluso non hai que descontar o rexeitamento tanto de socios como de socias a formar parte dos órganos de administración por razóns persoais, de non asumir maiores responsabilidades, da dedicación que isto supón e da dispoñibilidade que isto require. É por isto que a flexibilidade e a disposición de formación e tempo deben resultar factores a ter en conta se se pretende culminar con éxito a consecución dunha igualdade real e efectiva e non discriminatoria por razón de xénero.

Aínda partindo da realidade actual, a modificación da Lei, e a súa posterior plasmación nos Estatutos Sociais das Cooperativas, deberá saber casar toda esta casuística co obxectivo de avanzar posibilista e paulatinamente no obxectivo da igualdade sen pretender forzar aquela realidade dunha maneira excesivamente brusca e sen consideración ás peculiaridades máis arriba mencionadas, que provoquen o incumprimento da norma por imposibilidade “de facto” da súa posta en práctica.

O principio de igualdade e non discriminación por sexo, no relativo ao acceso á condición de socio/socia á sociedade cooperativa, entendo que xa vén recollido no artigo 19 da Lei 5/98 de Cooperativas de Galicia, cando dispoñen que para ingresar en calidade de socios nunha cooperativa, o solicitante deberá cumprir os requisitos legais e estatutarios para adquirir dita condición, sen que estes últimos poidan quedar vinculados a motivos ilícitos ou inconstitucionais.

En base ó manifestado no parágrafo anterior, obviamente nada impide legalmente en base á Lei de Cooperativas vixente o acceso da muller á condición de socia nunha cooperativa agraria, á de socia de traballo, ou á de socia traballadora nas cooperativas de traballo asociado e asimiladas. Outra cuestión é a aplicación efectiva do principio de igualdade e non discriminación na práctica cooperativa e o modo de levala a cabo, posto que de pouco lle serve á igualdade plena e efectiva entre mulleres e homes tanto no mundo laboral como social, o enunciado de grandes principios xerais se non van acompañados de medidas complementarias como facilitar a conciliación entre a vida persoal, laboral e familiar e a

aplicación dunha efectiva igualdade en todos os conceptos (retributivos, profesionais, de promoción, etc ...).

Ademais das políticas activas, formativas e de fomento que lle competen á Administración como axente principal – ademais daquelas modificacións normativas que estime pertinentes en aras de alcanzar o obxectivo que estamos tratando-, resulta imprescindible contar coa complicidade das cooperativas ao obxecto de que, naturalmente na medida das súas reais posibilidades e singularidades, establezan os mecanismos necesarios para unha efectiva promoción profesional sen discriminación algunha e en igualdade de condicións para todos e todas, así como unha boa práctica e o establecemento de políticas que contemplan a situación e condicións tanto societarias como laborais do seu tecido social e traballador.

Resulta, en consecuencia, necesario e coherente co anterior, que as socias e traballadoras da cooperativa, a través dos mecanismos normativos pertinentes (externos e/ou internos), poidan compatibilizar e conciliar o seu exercicio laboral coa situación de maternidade e coidado de menores, etc.... En caso contrario, calquera pretensión de poñer en práctica de forma efectiva o principio de igualdade e non discriminación da muller no acceso á sociedade e ao traballo quedaría seriamente prexudicada. O mesmo reza, obviamente, para os socios e traballadores, nos mesmos supostos.

Como complemento necesario, e aínda que a Lei de Cooperativas Galega tampouco o impida nin se manifeste ao respecto, si se deba fomentar a través dos mecanismos adecuados e sen esquecer a realidade cooperativa galega e a súa composición social, así como a súa autonomía, unha representación ponderada e equilibrada de mulleres e homes nos órganos sociais da sociedade, fundamentalmente nos seus órganos de administración, intervención, comités que poidan crearse, así como potenciando e estimulando o acceso en condicións da muller á calidade de socio da entidade.

En canto ao Consello Galego de Cooperativas, e por coherencia co que estamos tratando, deba reflexionarse, cando menos, pola súa representatividade nos seus órganos correspondentes en canto á participación equilibrada da muller nos mesmos.

Por outra parte, as cooperativas contan co Fondo de Formación e Promoción Cooperativa, que puidera resultar un instrumento adecuado para fomentar os valores de igualdade e non discriminación por razón de sexo, incluíndo na Lei dentro das súas finalidades esta actividade. É unha boa ferramenta para que internamente se plasme o compromiso das cooperativas coa finalidade perseguida pola Lei 2/2007, do Traballo en Igualdade das Mulleres en Galicia.

Como conclusión, considero que a plasmación normativa, que posteriormente se traduciría no seu reflexo estatutario, debe acomodarse á realidade dos seus destinatarios, é dicir, ás



cooperativas galegas, facilitando o cumprimento dos obxectivos que pretende a Lei 2/2007 compatibilizándoo coa autonomía da que goza esta figura societaria.

Resulta pertinente que en canto aos órganos de administración, intervención, etc..., a muller teña unha presenza proporcional ao porcentaxe que lle corresponde en función do número de socias da entidade, establecendo unha cota mínima, nos supostos en que isto resulte factible, para cada sexo.

Necesítanse políticas activas por parte da Administración para facer efectivo o principio de igualdade e non discriminación establecido na Constitución, mediante políticas de fomento e formación ás cooperativas, aos seus socios e socias e á comunidade en xeral, actuando como elemento principal na súa aplicación, pero coa complicidade, acompañamento e corresponsabilidade das cooperativas.

Necesítase estimular, mediante a adopción das medidas que correspondan (axudas, subvencións, etc.), a incorporación da muller nas cooperativas, tanto como socias como traballadoras.

Necesítase apoio e estímulos para a implantación voluntaria e efectiva de plans de igualdade nas empresas cooperativas, mediante o establecemento das correspondentes medidas de fomento por parte do Goberno Autonómico. Estimulando, así mesmo, a realización voluntaria de accións de responsabilidade social, principalmente concertada no seo da empresa cooperativa, destinadas a promover condicións de igualdade entre mulleres e homes no seo da sociedade cooperativa e da empresa.

Para terminar, insisto en que para culminar con éxito os obxectivos marcados se require da complicidade de todos os axentes implicados na súa efectiva aplicación e posta en práctica.





*Parte 2*  
*Perspectiva das socias*



## 2.1. Obxectivo xeral e específicos

O obxectivo xeral desta parte é coñecer os motivos que levan ás mulleres socias das cooperativas agrarias a participar dun xeito limitado nos órganos de goberno.

Como obxectivos específicos pódense nomear tres:

- Coñecer as causas da insuficiente participación.
- Analizar as súas demandas concretas en relación co tema.
- Propoñer algunhas medidas específicas para mellorar a situación de partida.

## 2.2. Metodoloxía

A recollida de información realizouse mediante unha enquisa telefónica<sup>1</sup> (sistema CATI) ás mulleres socias de cooperativas agrarias galegas. Estas sociedades divídense en función da actividade principal que desenvolven en tres tipos: gandeira, horta e flor. No primeiro grupo inclúense cooperativas que se dedican á comercialización de leite e xatos das explotacións dos socios, subministran insumos agrarios de calquera tipoloxía ou prestan servizos técnicos (veterinarios e outros profesionais, asesoría, etc.). No segundo grupo atópanse as sociedades que teñen como actividade fundamental a produción e comercialización dos cultivos hortofrutícolas e de flor cortada das explotacións dos socios. O terceiro grupo estaría composto por aquelas entidades que elaboran e comercializan viño, a partires da uva achegada polos socios.

A través da enquisa telefónica preténdese coñecer cales son os motivos que impiden ás mulleres asistir e participar con maior frecuencia nas asembleas, así como as dificultades que teñen para acceder aos postos directivos.

A continuación detállanse as características técnicas da mostra:

---

<sup>1</sup> Empregando o sistema CATI: entrevista telefónica asistida por ordenador.

### Cadro 0. Características técnicas da mostra

Ámbito	Galicia
Universo	Socias das 51 cooperativas agrarias galegas seleccionadas por AGACA
Erro de mostraxe	Cun nivel de confianza do 95,45% e $p=q=50\%$ (hipótese de máxima indeterminación), o erro máximo admitido é 4%
Tamaño da mostra	565
Tipo de entrevista	Telefónica asistida por ordenador (sistema CATI)
Datas de realización	Do 25 de agosto ao 5 de setembro de 2009
Tipo de mostraxe	Estratificada non proporcional por tipo de cooperativa agraria: gandería, horta e viño

No seguinte cadro, preséntanse a frecuencia e a porcentaxe de cada tipo de cooperativa, así como a marxe de erro total e por estrato para a mostra definida.

### Cadro 1. Distribución da mostra non proporcional e marxe de erro

Sector	Universo		Mostra		
	Frecuencias	%	Frecuencias	%	Marxe de erro
Gandería	4.368	76,1%	350	61,9%	5,1%
Horta	393	6,9%	88	15,6%	8,8%
Viño	976	17,0%	127	22,5%	8,3%
Total	5.737	100,0%	565	100,0%	4,0%

Finalmente, preséntanse os marxes de erro en caso de que a mostra tivese sido proporcional:

### Cadro 2. Distribución da mostra proporcional e marxe de erro

Sector	Frecuencias	Porcentaxes	Marxe de erro
Gandería	430	76,1%	4,6%
Horta	96	17,0%	9,7%
Viño	39	6,9%	15,2%
Total	565	100,0%	4,0%

Todas as táboas do estudo foron recalculadas excluindo os “non sabe ou non contesta” (ns/nc). Nos casos nos que os mesmos supoñen unha porcentaxe alta das respostas (por riba do 5%), menciónanse explicitamente no texto.

Os cadros que se presentan son de porcentaxes verticais.

## 2.3. Análise de datos

### 2.3.1. Características das mulleres entrevistadas

Case a totalidade das mulleres entrevistadas son socias, se ben tamén contestaron á enquisa sete membros do Consello Reitor (cinco de horta e dous de viño) e tres xerentas (dúas de gandería e unha de viño) de SAT (Sociedade agraria de transformación), outro tipo de sociedades civís (CV) ou comunidades de bens (CB).

#### Cadro 3. Relación coa cooperativa

	Gandería	Horta	Viño	Total
Socia	99,4%	87,5%	96,9%	98,2%
Membro do Consello Reitor	0,0%	12,5%	2,4%	1,3%
Xerenta de SAT, outras SC ou CB	0,6%	0,0%	0,8%	0,6%

Polo que respecta á idade das mulleres participantes, en nove de cada dez casos é de máis de 35 anos, situándose maioritariamente na franxa de entre 46 e 55, salvo no caso de horta, onde o intervalo entre 36 e 45 é lixeiramente superior. A distribución de idades sitúa ás mulleres cooperativistas do sector da horta como as máis novas dentro do conxunto agrario<sup>2</sup>.

#### Cadro 4. Tramos de idade dos enquisados

	Gandería	Horta	Viño	Total
Menos de 25 anos	0,6%	1,1%	0,0%	0,5%
26-35	5,4%	8,0%	4,7%	5,5%
36-45	27,2%	35,2%	15,7%	25,8%
46-55	31,8%	33,0%	34,6%	32,4%
56-65	28,4%	17,0%	24,4%	26,9%
Máis de 65	6,6%	5,7%	20,5%	8,9%

Tres de cada cinco mulleres enquisadas contan con estudos primarios, mentres que unha de cada cinco non ten estudos completados. No sector de horta apréciase unha maior formación das mulleres entrevistadas, se ben tamén é o de idades máis novas e cunha menor mostra.

2 Conclusión que coincide cos resultados ofrecidos ao respecto en MOUGÁN BOUZÓN, H. (Dir.), *XIII Informe sobre a Xestión e o Estado Económico do Cooperativismo Agrario en Galicia*, Santiago de Compostela: AGACA; Dirección Xeral de Relacións Laborais, 2009.

## Cadro 5. Estudos

	Gandería	Horta	Viño	Total
Sen estudos ou primarios sen rematar	18,9%	11,4%	24,4%	19,3%
Primarios ou EXB	63,9%	61,4%	54,3%	62,1%
Secundarios, Bacharelato, FP	14,9%	22,7%	16,5%	15,7%
Universitarios, máster, doutorado	2,3%	4,5%	4,7%	2,9%

### 2.3.2. Asistencia ás asembleas

As mulleres enquisadas din asistir ás asembleas moi a miúdo en 1 de cada 5 casos (22%), se ben as cifras son bastante diferentes entre os distintos sectores.

As mulleres que menos acoden ás asembleas son ás pertencentes ao sector de gandería e leite, onde dúas de cada tres (66%) asisten pouco ou nada a miúdo. En cambio, no sector vitivinícola a concorrencia das mulleres é maior, sendo case a metade as que asisten con certa regularidade (46%). Finalmente, as socias das cooperativas de horta son as que asisten en maior medida, xa que dúas de cada tres van ás asembleas con frecuencia (64%).

En todo caso, as cifras de participación feminina obtidas son baixas, polo que a análise da frecuencia da asistencia permitirá saber con maior precisión os problemas ou condicionantes que impiden unha maior participación.

## Cadro 6. Frecuencia da asistencia ás asembleas

Asistencia	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi a miúdo	17,5%	53,4%	28,3%	21,8%
Bastante a miúdo	16,0%	10,2%	17,3%	15,9%
Pouco a miúdo	33,2%	12,5%	18,9%	29,4%
Nunca ou case nunca	33,2%	23,9%	35,4%	33,0%

O motivo máis mencionado para xustificar a menor asistencia é a falta de tempo por outras responsabilidades (domésticas, de coidado ou laborais), seguido do traballo no fogar. Nun segundo grupo de respostas, destaca a falta de medios para achegarse á cooperativa, ben pola carencia de carné, de coche propio ou de transporte público axeitado, directamente relacionada con outro motivo moi presente para non acudir: a distancia da cooperativa ao domicilio da socia. Tamén o horario das reunións é un problema para case unha de cada cinco socias que non asisten moi a miúdo.



Entre as demais respostas ofrecidas, destaca que unha de cada cinco mulleres das cooperativas vitivinícolas afirma que o seu motivo para non asistir é que vai outra persoa por ela, que xeralmente se trata do marido.

Outro grupo de enquisadas afirma que a cuestión da idade supónlles un impedimento para a asistencia, xa que se consideran maiores para estes eventos. Por outro, estarían as responsabilidades familiares, é dicir, xente que ten menores, maiores ou persoas con algunha discapacidade ao seu cargo, e non teñen con quen deixalas para asistir ás asembleas.

### Cadro 7. Motivos que impiden a asistencia ás asembleas\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Falta de tempo por outras responsabilidades	43,1%	35,0%	40,7%	42,4%
Ter moito traballo na casa	34,4%	32,5%	19,8%	32,0%
Falta de medio para chegar á cooperativa	20,8%	17,5%	12,1%	19,3%
Horarios das asembleas	17,7%	12,5%	14,3%	17,0%
Distancia da cooperativa ao domicilio	12,2%	10,0%	8,8%	11,5%
Vai outra persoa por ela	5,6%	2,5%	19,8%	7,7%
Falta de interese	4,2%	2,5%	2,2%	3,8%
Xa non ten actividade ou ten pouca	3,8%	5,0%	0,0%	3,3%
Idade	1,4%	5,0%	6,6%	2,3%
Responsabilidades familiares	1,4%	0,0%	2,2%	1,5%
Enfermidade	0,0%	0,0%	4,4%	0,7%
Leva pouco tempo na cooperativa	0,3%	7,5%	0,0%	0,6%
Outros motivos	5,9%	12,5%	9,9%	6,8%

\* Soamente se asisten bastante a miúdo, pouco ou nada

Falando do horario no que se realizan as asembleas, deuse un 13% de non resposta: trátase de persoas que non quixeron propoñer un horario alternativo, dado que non tiñan interese en asistir, ou consideraban que xa era suficiente que fose outra persoa no seu lugar.

No seguinte cadro pódese observar que as horas que presentan maior grao de acordo son as de pola tarde (entre as 16h e as 19h) e pola noite a partir das 21. Destácanse no cadro as franxas horarias cun maior consenso ( superior ao 15%).

As cooperativas gandeiras seguen o esquema xeral, mentres que as vitivinícolas inclúen tamén a franxa entre as 19h e as 21h, así como as 9h da mañá. Finalmente, tanto estas como as de horta consideran a posibilidade de facer as asembleas en fin de semana.

No apartado de “Outras respostas” inclúese a posibilidade de ofrecer estas reunións por videoconferencia, así como de acurtalas no tempo e avisar previamente das mesmas.

Débase ter en conta que, ao ser unha pregunta cun filtro anterior, trátanse poucos casos en cada unha das opcións.

### Cadro 8. Horarios propicios para acudir ás asembleas\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Antes 9h	0,0%	0,0%	9,1%	1,2%
De 9 a 10	0,0%	0,0%	18,2%	2,4%
De 10 a 11	11,4%	0,0%	9,1%	10,8%
De 11 a 12	2,3%	0,0%	9,1%	3,1%
De 12 a 13	2,3%	0,0%	9,1%	3,1%
De 13 a 14	2,3%	0,0%	0,0%	1,9%
De 14 a 15	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
De 15 a 16	11,4%	0,0%	0,0%	9,6%
De 16 a 17	29,5%	0,0%	9,1%	26,1%
De 17 a 18	27,3%	25,0%	18,2%	26,0%
De 18 a 19	25,0%	0,0%	27,3%	24,6%
De 19 a 20	9,1%	25,0%	18,2%	10,7%
De 20 a 21	11,4%	50,0%	18,2%	13,3%
De 21 a 22	22,7%	50,0%	36,4%	25,2%
Máis tarde das 22h	20,5%	25,0%	18,2%	20,3%
Fins de semana	4,5%	25,0%	18,2%	6,9%
Outras respostas	11,4%	0,0%	18,2%	11,9%

\* Soamente se asisten bastante a miúdo, pouco ou nada e considera un problema o horario das asembleas

No cuestionario realizouse unha pregunta aberta sobre qué podería facilitar ás socias unha maior asistencia á asemblea. Neste caso, a porcentaxe de non resposta foi moi elevada, acadando un 60%, polo que as respostas foron recalculadas sobre os casos restantes.

Así, desta pregunta saen sete propostas de cambio:

1. Máis tempo libre/ menos traballo: refírese tanto ao traballo da casa como ao do campo, se ben, pola experiencia do traballo de campo, en moitos casos é un contínuum e as mulleres entrevistadas non fan unha distinción entre traballo doméstico e o agrario.
2. Facilitación dun medio de transporte: aquí entrarían tres tipos de respostas, que son as relativas a ter carné, dispor de coche e contar cun servizo de autobús.
3. Coidado de menores/maiores
4. Cambio nos horarios ou datas das asembleas

5. Maior proximidade do lugar das reunións
6. Ter axuda no fogar: sería tanto a petición de corresponsabilidade dos outros membros como ter a alguén que axude na casa en xeral
7. Recordatorios de asistencia: parte da poboación enquisada comenta que simplemente se esquece de cándo son as reunións

A orde de importancia das respostas vai implícita na enumeración anterior, con especial relevancia da posibilidade de ter, en xeral, máis tempo, e de conseguir un medio de transporte de traslado á cooperativa. O coidado de menores e de persoas dependentes ten menos peso nas socias de horta, se ben hai que ter en conta de que se trata de poucos casos, pola elevada porcentaxe de non resposta, e as diferenzas presentadas débense tratar con cautela.

#### Cadro 9. Medidas que facilitarían a asistencia ás asembleas\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Máis tempo libre/ menos traballo	24,3%	33,3%	26,5%	25,7%
Facilitación dun medio de transporte	26,1%	22,2%	23,5%	25,1%
Coidado de menores/ dependentes	18,3%	5,6%	17,6%	16,8%
Cambio nos horarios ou datas das asembleas	14,8%	11,1%	17,6%	15,0%
Maior proximidade do lugar das reunións	7,0%	11,1%	5,9%	7,2%
Ter axuda no fogar	8,7%	11,1%	0,0%	7,2%
Recordatorios de asistencia	0,0%	5,6%	2,9%	1,2%
Outras respostas	5,2%	16,7%	11,8%	7,8%

\* Soamente se asisten bastante a miúdo, pouco ou nada

Polo que respecta á presenza destas medidas nas cooperativas enquisadas, soamente unha de cada cinco socias afirma que se levan a cabo, mentres que unha porcentaxe similar descoñece se existen ou non. No caso das cooperativas de horta, son tres de cada dez socias as que as din que se poñen en práctica.

### Cadro 10. A cooperativa e a práctica de medidas de asistencia

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si	18,3%	29,5%	21,4%	19,6%
Non	61,0%	58,0%	56,3%	60,0%
Descoñezo se existen	20,6%	12,5%	22,2%	20,3%

A medida máis mencionada é a que permite a conciliación de horarios: case sete de cada dez (68%) destacan esta iniciativa, seguida dos avisos con antelación, cunha de cada cinco respostas (19%). Outras medidas mencionadas, se ben cunha frecuencia menor e que soamente aparecen nas cooperativas gandeiras, son a facilitación dun medio de transporte e a disposición dunha persoa que substitúa aos socios/as nas tarefas gandeiras cando están nas asembleas.

Outra diferenza que aparece entre as cooperativas é a concentración de resposta no caso das vitivinícolas na medida de fixación do horario e data, que acumula nove de cada dez respostas sobre iniciativas da cooperativa.

Outras iniciativas mencionadas son a sanción en caso de non asistencia, facilitar o desprazamento ata o lugar da asemblea, sufragar o autobús e a comida para asistir, e proporcionar formación para sacar o carné de conducir.

### Cadro 11. Medidas que leva a cabo a cooperativa para fomentar asistencia\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Fixación do horario e data de forma que permita a conciliación	61,9%	69,2%	91,7%	67,7%
Avisos con antelación	20,6%	26,9%	8,3%	19,2%
Facilitación dun medio de transporte	7,9%	0,0%	0,0%	5,7%
Persoa de substitución labores gandeiros	6,3%	0,0%	0,0%	4,6%
Outras	6,3%	3,8%	0,0%	5,0%

\* Soamente se a cooperativa toma medidas para facilitar a asistencia ás asembleas

### 2.3.3. Participación das mulleres nas cooperativas agrarias

Sete de cada dez mulleres enquisadas (68%) pensan que a súa participación é igual que a dos homes. No caso das mulleres que pertencen ás cooperativas de horta, case oito de cada dez coinciden con esta opinión (78%), sendo tamén as que en menor medida pensan que é inferior. No punto oposto están as enquisadas das cooperativas vitivinícolas, onde máis dun

terzo pensan que participan menos (36%). Hai que dicir que esta pregunta tivo un 6% de non resposta.

### Cadro 12. Participación das mulleres nas decisións da cooperativa

	Gandería	Horta	Viño	Total
Igual que a dos homes	68,8%	78,3%	62,7%	68,4%
Inferior á dos homes	28,2%	19,3%	36,4%	29,0%
Superior á dos homes	3,0%	2,4%	0,8%	2,6%

A maior parte das respostas atribúen esta menor participación a que hai poucas mulleres na asemblea, ou ben que as mulleres non asisten ás mesmas. Separáronse ambas causas, porque a primeira pode ser froito dunha menor cantidade de mulleres na cooperativa, en xeral, mentres que a segunda fai referencia a que son elas quen deciden non ir. Algunhas das respostas ofrecidas son indicadores da normalidade coa que se asume que sexan os homes os que asistan ás asembleas: “Delegamos máis nos maridos”, “Deixámolo todo nas mans dos homes”, “O normal é que se a muller é a socia quen vai as reunións sexas os homes, en representación”, “Porque o normal é que vaian máis os homes, cando son home e muller da casa”, “Porque xa se sabe que é o home quen vai, e a muller queda na casa”

Nesas causas agrúpase unha gran parte das respostas, especialmente nas cooperativas vitivinícolas.

A seguinte causa en importancia é atribuída ao machismo e á cultura que relega á muller ao ámbito privado. Se ben, esta categoría en xeral supón un 13% do total, nas de horta esta resposta ascende ata o 33%.

Outras respostas por debaixo dun 10% mencionan que as mulleres son, en xeral, menos participativas (implicanse menos) que os homes e que teñen que quedar en casa polo traballo doméstico (7,5% ambas). Outra resposta, que non aparece nas cooperativas vitivinícolas, é que non se lle atribúe o mesmo peso ao que din os homes que ao que din as mulleres: “Fanlles máis caso aos homes”, “Non confían nas mulleres”, “Non fan caso se fala unha muller”, “Non queren escoitar o que as mulleres din, déixanas falar pero non teñen en conta os seus consellos”, “Normalmente son moi machistas e fáiselle máis caso a un home”.

Outras respostas, achegadas exclusivamente polas cooperativas gandeiras, é que nalgún caso non hai mulleres na directiva (“Na directiva hai máis homes, porque as mulleres fan máis o da casa e os homes teñen máis tempo libre”) e que a titularidade da explotación pertence ao home, por iso é el quen participa na cooperativa.

Esta pregunta conta cun 12% de non resposta.

**Cadro 13. Participación das mulleres inferior. Motivos\***

	Gandería	Horta	Viño	Total
Hai poucas mulleres	21,2%	20,0%	31,6%	24,1%
As mulleres non van ás asembleas	20,0%	13,3%	34,2%	23,3%
Machismo, causas culturais	10,0%	33,3%	10,5%	12,8%
As mulleres son menos participativas	7,5%	6,7%	7,9%	7,5%
As mulleres teñen que quedar na casa polo traballo doméstico	10,0%	6,7%	2,6%	7,5%
Maior peso do que din os homes/ falta de peso do que din as mulleres	10,0%	6,7%	0,0%	6,8%
Non hai mulleres na directiva	7,5%	0,0%	0,0%	4,5%
Os homes teñen a titularidade da explotación	3,7%	0,0%	0,0%	2,3%
Outras	22,5%	20,0%	13,2%	19,5%

\* Soamente se considera que é inferior

Dado o interese doutras respostas que non foron clasificadas, inclúese unha selección das mesmas a continuación, que amplían a explicación da menor participación das mulleres:

- Relacionadas coa falta de participación das mulleres
  - *“Aquí en Galicia a participación das mulleres é moi relativa, o cambio é moi lento”*
  - *“Máis homes que mulleres, nunca se queren presentar as mulleres”*
  - *“As mulleres non se deciden a presentarse”*
  - *“Porque as mulleres non queren formar parte”*
  - *“Asisten menos, non toman as iniciativas”*
- Relacionadas con impedimentos para as mulleres
  - *“Están moi illadas, case sempre son os maridos os que conducen”*
  - *“Non se lle deu a oportunidade ás mulleres nos ámbitos directivos”*
  - *“Na directiva hai máis homes, porque as mulleres fan máis ao traballo da casa e os homes teñen máis tempo libre”*

- Relacionadas coa atribución de funcións aos homes
  - *“Os homes sempre teñen máis preferencia”*
  - *“Os que mandan máis son os homes”*
  - *“Van os homes porque as mulleres non poden mandar moito na casa”*
  - *“Porque as mulleres deixan falar máis aos homes e lles dan máis protagonismo”*
  - *“Porque levan a voz cantante os homes, son moitos”*
  - *“Porque sempre toman a palabra os homes”*
- Relacionadas coa baixa autoestima das mulleres
  - *“Non podemos realizar os mesmos traballos que eles”*
  - *“Porque a muller no eido rural se corta en falar en alto, non di o que pensa”*
  - *“Porque non podemos traballar como eles, somos máis “flojas””*
  - *“Porque os homes saben o que falan, as mulleres precipitámonos”*
  - *“Porque os homes son máis decididos nas cousas”*
  - *“Sempre están os homes máis preparados”*
  - *“Son menos as que participan, son menos formais para tomar decisión e levalas a cabo”*
- Outras respostas
  - *“Porque as mulleres neste sector estamos descualificadas”*
  - *“Será o costume”*

Na actualidade, as mulleres ocupan un de cada catro postos nos consellos de reitores e menos dun de cada dez cargos xerenciais están ocupados por mulleres. Tras explicarlles ás participantes cá é a actual participación das mulleres nos órganos directivos, preguntóuselles se consideran necesario tomar medidas para aumentar esta participación.

En conxunto, case catro de cada cinco están de acordo con esta necesidade (77%), cifra que é máis elevada nas cooperativas gandeiras (79%). Esta pregunta conta cun 15% de non resposta.

#### Cadro 14. Participación das mulleres nos órganos decisorios. Necesidade de tomar medidas de fomento

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si, con toda seguridade	31,9%	41,0%	39,2%	33,7%
Si, seguramente si	47,0%	30,8%	33,3%	43,6%
Non, seguramente non	16,1%	23,1%	19,6%	17,2%
Non, con toda seguridade	5,0%	5,1%	7,8%	5,5%

Para poder captar as medidas que se deberían tomar para conseguir unha maior igualdade nos órganos directivos, estimouse que o mellor método era preguntarlles directamente ás mulleres. Esta pregunta tivo unha porcentaxe de non resposta moi elevada (67%), porque as mulleres non sabían qué medidas propoñer. Entre as que si contestaron, foi necesario facer unha recodificación, porque en moitas ocasións insistían no problema pero non ofrecían unha solución para o mesmo. Así, tratábase dunha demanda indirecta que foi reinterpretada. Nesta pregunta, ademais da maior repetición dalgunhas respostas, débense ter en conta tódalas ideas e demandas achegadas.

A medida máis mencionada foi a necesidade de concienciación sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres: “Que se tivera en conta que as mulleres tamén sabemos traballar”, “Que teñamos as mesmas facilidades que os homes para todo”, “Que non haxa tanto machismo”, “Concienciar a todos que podemos facer as cousas igual que os homes”

Unha segunda medida destacada é animar ás mulleres a que asistan en maior medida ás cooperativas. Neste sentido, unha campaña interesante vén suxerida na resposta dunha das enquisadas “No caso dun matrimonio no que os dous son socios, que vaian os dous”, porque a pesar da súa sinxeleza, obsérvase que en moitas ocasións as mulleres delegan nos seus maridos.

Tamén se mencionan actividades de empoderamento das mulleres, entendidas como a toma de conciencia do poder que individual e colectivamente ostentan as mulleres, e que ten que ver coa recuperación da súa dignidade como persoas: “Que a muller tome conciencia do que é capaz”, “Ter máis valor para que falen as mulleres”

A seguinte medida está relacionada coa necesidade de formación: en moitas ocasións, as mulleres non se senten capacitadas para exercer eses cargos porque consideran que non teñen formación suficiente.



Outras medidas mencionadas son a esixencia dunha porcentaxe mínima de participación (sobre a que se indagará máis polo miúdo a continuación), unha maior corresponsabilidade no fogar (“Que os homes empezasen a colaborar máis e concienciarse”, “Que os homes cooperen máis nas tarefas do fogar”, “Que os homes e as mulleres compartiran as tarefas do fogar, porque os homes non as fan e así ten máis liberdade”) e ter máis axuda para as actividades de coidado e do fogar (“Que non teñan tanta carga de traballo na casa”, “As mulleres teñen outras responsabilidades, fillos ,netos , maiores...”).

Outras respostas son máis xenéricas, como “Dar máis axudas e apoio”, “Dar máis oportunidades ás mulleres” e “Máis tempo libre, en xeral”.

Hai respostas que achegan actuacións máis concretas, como son a adaptación dos horarios das reunións, a posibilidade de levar os nenos/as ás mesmas, ou ter á súa disposición garderías ou coidadores, e incentivar a asistencia das mulleres ás asembleas.

Unha iniciativa moi interesante, que se inclúe no apartado de “Outras” do seguinte cadro, é a de facer asociacións de mulleres informarse e animalas a participar.

Catro de cada cinco participantes están moi ou bastante de acordo en que se fixase unha porcentaxe mínima de participación de mulleres no Consello Reitor. En xeral, as respostas entre os diferentes sectores son moi semellantes neste caso. Esta pregunta ten un 10% de non resposta

Para coñecer máis a fondo as razóns do desacordo, preguntóuselles ás mulleres o motivo polo que non lles gustaría que existiran cotas de participación.

A resposta maioritaria é que á persoa enquisada dálle igual que haxa mulleres ou homes no Consello Reitor (salvo no caso das cooperativas de horta, onde isto non se menciona). A segunda resposta en importancia é que non se está de acordo en que sexa obrigatorio, senón que se preferiría que fora voluntario (“Porque elas quixeran e non por norma”, “Porque non debe estar imposto”, “Que sexa por votación e non obrigadas”, “Se queren ser elas voluntarias ben, pero para cubrir unha porcentaxe mínima, non”). Detrás dalgunhas destas respostas aparece, no discurso das mulleres, o medo a que con estas porcentaxes de participación teñan que entrar nos órganos directivos, cando manifestan ter demasiado traballo e mostran confianza na xestión dos homes. Isto está relacionado coa resposta de que “O problema é que as mulleres non se presentan/ non queren presentarse”, representada en expresións como “As mulleres non queremos complicacións”, “Non é que haxa discriminación, é que non queremos”. Este tipo de respostas deixan entrever que a fixación de porcentaxes mínimas de participación sería unha medida de segundo grao, e que soamente sería posible tras un traballo de concienciación con todos os socios/as.

**Cadro 15. Participación das mulleres nos órganos decisorios. Medidas a adoptar.**

	Gandería	Horta	Viño	Total
Concienciación sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres	23,2%	34,8%	33,3%	27,9%
Maior asistencia e participación das mulleres	20,3%	21,7%	16,7%	19,7%
Actividades de empoderamento (autoestima, motivación)	10,1%	17,4%	20,0%	13,9%
Formación para as mulleres	13,0%	13,0%	13,3%	13,1%
Esixir unha porcentaxe mínima de participación de mulleres	7,2%	0,0%	3,3%	4,9%
Maior corresponsabilidade no fogar	7,2%	0,0%	3,3%	4,9%
Axuda nas tarefas do fogar e nas actividades de coidado, en xeral	4,3%	8,7%	0,0%	4,1%
Dar máis axudas e apoio	5,8%	0,0%	0,0%	3,3%
Dar máis oportunidades ás mulleres	2,9%	4,3%	0,0%	2,5%
Máis tempo libre, en xeral	4,3%	0,0%	0,0%	2,4%
Adaptación de horarios	2,9%	0,0%	0,0%	1,6%
Posibilidade de levar aos nenos, garderías, coidadores	0,0%	0,0%	6,7%	1,6%
Incentivar a asistencia das mulleres	1,4%	0,0%	3,3%	1,6%
Outras	8,7%	8,7%	13,3%	9,8%

\* Soamente se considera necesario que se tomen medidas

Outro motivo de importancia mencionado é a opinión de que é mellor que a elección se faga segundo a valía da persoa e non segundo sexo. Por outra parte, outras explicacións mencionadas son que a cooperativa ten máis socios que socias ou están igualadas, e o mesmo caso para a directiva. Finalmente, entre as demais repostas, destaca a poboación que non o ve necesario, unida coa que confía na xestión dos homes (“Se o fan ben os homes, qué máis dá”).

**Cadro 16. Fixación de porcentaxes mínimas de participación de mulleres no Consello Reitor**

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi de acordo	26,2%	32,1%	22,6%	26,0%
Bastante de acordo	52,4%	44,9%	59,1%	53,0%
Pouco de acordo	14,7%	19,2%	9,6%	14,1%
Nada de acordo	6,7%	3,8%	8,7%	6,9%

A porcentaxe de non resposta desta pregunta é do 14%.

**Cadro 17. Desacordo na fixación de porcentaxes mínimas. Motivos \***

	Gandería	Horta	Viño	Total
Dálle igual que haxa homes que mulleres	28,6%	0,0%	25,0%	23,3%
Non está de acordo en que sexa obrigatorio	14,3%	21,4%	15,0%	15,6%
Mellor segundo valía e non segundo sexo	10,7%	14,3%	25,0%	14,4%
As mulleres non se presentan/ non queren presentarse	8,9%	0,0%	5,0%	6,7%
A cooperativa ten máis socios que socias ou está igualado	3,6%	7,1%	0,0%	3,3%
Na directiva xa hai máis mulleres que homes ou están igualados	1,8%	0,0%	0,0%	1,1%
Outras respostas	33,9%	57,1%	30,0%	36,7%

\* Soamente se está pouco ou nada de acordo con fixar porcentaxes mínimas de participación

Tal e como se mencionaba a raíz da anterior pregunta, a concienciación previa é de vital importancia para acadar unha maior participación feminina nas cooperativas. Este tipo de iniciativas terían unha boa acollida, dado que case nove de cada dez mulleres considera moi ou bastante interesante potenciar este tipo de campañas. En tódolos sectores a porcentaxe de acordo está por enriba do 80%. A porcentaxe de non resposta é, neste caso, dun 12%

**Cadro 18. Campañas de concienciación sobre a importancia da presenza da muller nos ámbitos directivos**

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi interesante	28,6%	46,7%	33,9%	30,7%
Bastante interesante	58,4%	36,0%	52,7%	56,0%
Pouco interesante	7,8%	10,7%	8,9%	8,2%
Nada interesante	5,2%	6,7%	4,5%	5,2%

No seguinte cadro débese ter en conta que a pregunta vén filtrada pola anterior, é dicir, soamente foi contestada polas mulleres que non consideran interesante a realización de campañas de concienciación, e ademais ten un 27% de non resposta, co cal os resultados estatísticos débense tomar con cautela.

En todo caso, a resposta máis presente é novamente que á persoa enquisada dálle igual que sexan homes ou mulleres quen a represente na directiva (que tampouco neste caso aparece nas cooperativas de horta), seguido das que non o consideran necesario porque xa hai mulleres na directiva, e das que están na mesma liña de non necesidade, pero sen especificar o motivo. Outra resposta dada (que tampouco se dá nas sociedades hortoflorícolas), é que as mulleres non queren formar parte da directiva. Finalmente, algunhas persoas mencionan que non é necesario porque hai mulleres que participan (sen facer referencia a que as mesmas sexan da directiva).

Outras respostas ofrecidas son a falta de interese por medidas así, o acordo entre os matrimonios de que é o marido quen se encarga dos temas relacionados coas asembleas, e que non se debe fomentar a separación entre homes e mulleres, senón que se debe deixar á elección de quen queira participar.

Dado que un dos problemas que manifestan as mulleres para acudir ás asembleas é a falta de tempo derivada das responsabilidades familiares e o traballo no fogar, é coherente que nove de cada dez, sen apenas diferenzas entre sectores, estean de acordo en que sería interesante que se lle compensase á socia que ten un cargo representativo na cooperativa cunha axuda para cubrir as súas obrigas persoais e familiares cando deban dedicar tempo á cooperativa polo seu cargo. Neste caso, a porcentaxe de non resposta é do 6%

#### Cadro 19. Motivos para non realizar campañas de concienciación\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Dálle igual que haxa homes ou mulleres na directiva	32,1%	0,0%	16,7%	22,0%
Non é necesario porque xa hai mulleres na directiva	7,1%	30,0%	33,3%	18,0%
Non é necesario (sen especificar motivo)	7,1%	20,0%	8,3%	10,0%
As mulleres non queren ser parte da directiva	3,6%	0,0%	25,0%	8,0%
Non é necesario porque hai mulleres que participan (sen ser directiva)	7,1%	10,0%	0,0%	6,0%
Outras respostas	46,4%	40,0%	16,7%	38,0%

\* Soamente se está pouco ou nada de acordo con realizar campañas de concienciación

### Cadro 20. Axudas obrigas familiares

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi interesante	40,0%	48,2%	41,9%	40,9%
Bastante interesante	53,0%	45,8%	53,0%	52,5%
Pouco interesante	5,2%	6,0%	3,4%	4,9%
Nada interesante	1,8%	0,0%	1,7%	1,7%

O seguinte cadro ilustra as respostas dadas polas persoas que opinan que non é interesante promover esta medida. Soamente se conta con 27 respostas, xa que esta pregunta vén filtrada desde a anterior e os NS/NC supoñen o 20% do total. A clasificación que resume o cadro fíxose para darlle unha certa unidade ás respostas, que permitise facerse unha idea dos principais temas achegados, se ben son poucos casos para teren un valor estatístico.

As respostas máis mencionadas son, principalmente, que non é unha medida necesaria e que se trata dun problema privado (“Son problemas de cada quen”, “O que ten meniños terallos que deixar a outros para ir alí”). Outra resposta facilitada para rexeitar esta medida é o custe económico que lle suporía a cooperativa. Finalmente, outras respostas ofrecidas son que non é ese a causa da non participación, senón que as mulleres non desexan participar, non lles interesan as reunións ou outros motivos; e que é mellor fomentar a corresponsabilidade no fogar.

### Cadro 21. Motivos para non promover as axudas ás obrigas familiares\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Non é necesario	16,7%	25,0%	33,3%	21,4%
É un problema privado	22,2%	0,0%	33,3%	21,4%
Custe elevada para cooperativa	11,1%	25,0%	16,7%	14,3%
O problema non son as cargas familiares	11,1%	25,0%	0,0%	10,7%
É mellor fomentar a corresponsabilidade	5,6%	0,0%	16,7%	7,1%
Outras respostas	33,3%	25,0%	0,0%	25,0%

\* Soamente se lle parece pouco ou nada interesante facilitar esta axuda

A pesar de que anteriormente houbo respostas que indicaban que a opinión das mulleres non era valorada de igual maneira que a dos homes na asembleas, cando son preguntadas directamente por se reciben o mesmo trato, unha cifra superior a nove de cada dez considera que é así, no que coinciden tódolos sectores. Neste caso, a porcentaxe de non resposta é do 8%.

### Cadro 22. Diferenzas de trato nas asembleas

	Gandería	Horta	Viño	Total
Reciben o mesmo trato	94,7%	94,1%	92,4%	94,2%
Hai diferenzas	5,3%	5,9%	7,6%	5,8%

Un grao de acordo incluso maior suscita a proposición dunha muller para o Consello Reitor, co que están de acordo a práctica totalidade das enquisadas.

### Cadro 23. Proposición dunha muller para o Consello Reitor

	Gandería	Horta	Viño	Total
<b>Si</b>	96,0%	97,7%	95,9%	96,1%
<b>Non</b>	4,0%	2,3%	4,1%	3,9%

Entre as enquisadas, hai 26 mulleres que se presentaron nalgunha ocasión para ocupar un posto no Consello Reitor, das cales dúas aínda o ocupan na actualidade. Das mesmas, 13 son de gandería, 14 de horta (sendo neste sector onde figuran as do Consello Reitor) e soamente unha de viño. Novamente, as cooperativas de horta destacan polo seu dinamismo e maior modernidade, quizais impulsado por teren maior porcentaxe de xente nova.

Os motivos mencionados por estas mulleres para presentarse están dominados pola resposta de que foron elixidas ou se sentiron obrigadas. Outros motivos son as quendas rotatorias, e as ganas de cambiar as cousas dentro da cooperativa.

### Cadro 24. Presentación a Consello Reitor

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si	3,8%	15,2%	0,8%	4,0%
Non	96,2%	84,8%	99,2%	96,0%

O principal motivo exposto para non terse presentado en ningunha ocasión é a falta de tempo, preponderante en tódalas cooperativas, seguido da falta de interese. Outra razón destacada é a falta de formación, que está relacionado co sentimento de non estar capacitada para o posto, manifestado por algunhas mulleres, e o descoñecemento de cómo funciona a cooperativa.

Outros motivos alegados son a idade (en case todos os casos por considerarse demasiado maior), as responsabilidades familiares, a carencia dun medio de transporte e/ou a distancia da cooperativa ao seu domicilio, o pouco tempo que leva na sendo socia, a delegación desas actividades na parella e o sentimento de incomodidade por estar en minoría fronte aos

homes. Finalmente, entre as respostas encadradas en “Outras”, destacan as persoas que simplemente non pensaran nunca en presentarse.

**Cadro 25. Motivos para non presentarse\***

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moito traballo/non teño tempo	40,3%	43,1%	32,8%	39,2%
Non interesa a posibilidade	20,6%	15,4%	19,8%	20,2%
Falta de formación	13,5%	6,2%	16,4%	13,6%
Idade	6,8%	1,5%	11,2%	7,2%
Existencia de responsabilidades familiares	4,0%	6,2%	5,2%	4,3%
Non ten carné/medio de transporte	4,9%	3,1%	1,7%	4,3%
Non se sente capacitada	3,1%	6,2%	6,0%	3,8%
Leva pouco tempo na cooperativa	1,8%	10,8%	0,9%	2,2%
Distancia do domicilio á cooperativa	2,2%	7,7%	0,9%	2,2%
Descoñece o funcionamento	1,8%	3,1%	1,7%	1,9%
Dos temas da cooperativa encárgase o marido	0,9%	1,5%	1,7%	1,1%
Non se sentiría cómoda ao estar en minoría fronte aos homes	0,0%	0,0%	3,4%	0,6%
Outras	15,4%	13,8%	13,8%	15,0%

\* Soamente se non se presentou

Unha de cada cinco mulleres enquisadas estaría moi ou bastante interesada en asistir a cursos de formación para acceder a un posto no Consello Reitor. Se ben nas cooperativas de gandería e viño, esta porcentaxe se corresponde co total, no caso das sociedades de horta é moi superior e alcanza a un terzo das persoas que responden.

**Cadro 26. Interese cursos**

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si, con toda seguridade	7,4%	11,4%	5,0%	7,2%
Si, seguramente si	12,1%	22,8%	16,5%	13,5%
Non, seguramente non	15,6%	16,5%	9,9%	14,7%
Non, con toda seguridade	64,9%	49,4%	68,6%	64,5%

Os principais motivos polos que ás mulleres enquisadas non lles interesaría asistir a estes cursos son tres: a falta de tempo, a falta de interese e a idade, que de novo é por considerárense demasiado maiores para ese tipo de cargos.

Outras respostas ofrecidas coinciden coas de apartados anteriores, se ben aquí non posúen tanta importancia relativa con respecto ás tres principais: as responsabilidades familiares, a carencia de medios de transporte, non sentirse capacitada, a falta de formación e a saúde.

Por outro lado, indagouse sobre a opinión que posúen as enquisadas acerca da función que desenvolve o Consello Reitor na cooperativa. Nove de cada dez mulleres considéranlo moi ou bastante importante.

### Cadro 27. Non interese en formación. Motivos\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Falta de tempo	38,7%	47,1%	28,0%	37,3%
Falta de interese	23,8%	23,5%	23,7%	23,8%
Idade	19,0%	13,7%	29,0%	20,4%
Responsabilidades familiares	5,2%	3,9%	3,2%	4,8%
Non posúe medio de transporte	3,0%	2,0%	2,2%	2,8%
Non se sente capacitada	2,6%	0,0%	2,2%	2,4%
Falta de formación	1,5%	0,0%	2,2%	1,5%
Por saúde	0,7%	0,0%	3,2%	1,1%
Outras respostas	12,3%	15,7%	9,7%	12,0%

\* Soamente se non lle interesan os cursos

### Cadro 28. Función Consello Reitor na cooperativa

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi importante	33,6%	39,8%	33,1%	34,0%
Bastante importante	55,5%	47,0%	61,0%	55,8%
Pouco importante	9,3%	12,0%	5,9%	9,0%
Nada importante	1,6%	1,2%	0,0%	1,3%

## 2.3.4. A explotación agraria

### 2.3.4.1. Titularidade

Na actualidade, o 95% das mulleres afirma ser titulares da explotación agraria, con porcentaxes moi semellantes entre os diferentes sectores.



### Cadro 29. Titularidade da explotación agraria

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si	95,4%	96,5%	93,7%	95,2%
Non	4,6%	3,5%	6,3%	4,8%

Ao redor do 12% das mulleres titulares exercen a mesma por motivos fiscais, se ben no caso das de horta esta cifra baixa ao 4%.

### Cadro 30. Exercicio da titularidade\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Titularidade efectiva	86,2%	96,4%	88,0%	87,2%
Titularidade fiscal	13,8%	3,6%	12,0%	12,8%

\* Soamente se é titular

#### 2.3.4.2. Participación da renda agraria na renda familiar total

Á hora de indagar sobre a composición dos ingresos familiares deuse unha elevada porcentaxe de non sabe ou non contesta. A isto hai que engadir que esta pregunta é bastante delicada, e moitas veces non se adoita contestar con exactitude real. Estes factores hai que telos en conta á hora de interpretar os resultados obtidos.

Nos casos estudados, a participación da renda agraria na familiar non é elevada, como ilustra o cadro 31. Para case catro de cada dez familias supón menos do 20%, cifra que sobe a máis da metade no caso de socias das cooperativas vitivinícolas.

Se se teñen en conta porcentaxes agregadas, aproximadamente a metade das persoas que responderon afirman que a explotación agraria proporciónalle menos do 40% dos ingresos. Isto é así en conxunto, pero tamén no caso da gandería (48%). Nos outros sectores esta porcentaxe é maior, xa que a tres de cada cinco de horta (63%) e a catro de cada cinco de viño (84%) lles supón menos dun 40% dos ingresos.

Soamente a un 8% das cooperativistas esta actividade supónlles unha renda de máis do 60% da familiar, sendo un 9% na gandería, un 3% na horta e soamente un 1% no viño.

### Cadro 31. Composición da renda familiar

	Gandería	Horta	Viño	Total
Menos dun 20%	33,9%	34,3%	53,9%	37,3%
Entre un 20 e un 40%	14,5%	28,4%	30,4%	18,1%
Entre un 41 e un 60 %	15,2%	20,9%	9,8%	14,7%
Entre un 61 e un 80%	9,3%	3,0%	1,0%	7,5%

### 2.3.5. Corresponsabilidade no fogar e relación co mundo laboral

Para coñecer máis de cerca as opinións das mulleres cooperativistas sobre a distribución do traballo doméstico e os cuidados familiares, realizóuselles unha serie de preguntas sobre o seu grao de acordo con diferentes afirmacións.

As enquisadas presentan un elevado grao de acordo en que a muller debe traballar menos horas para que se poida dedicar con maior intensidade ás responsabilidades familiares. En concreto, tres de cada catro (77%) están moi ou bastante de acordo con esta afirmación. Por sectores, en gandería hai un maior consenso (79%), e algo menor nas vitivinícolas (71%) e nas de horta (63%)

#### Cadro 32. Acordo con menor tempo de traballo da muller

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi de acordo	26,1%	16,3%	22,2%	24,8%
Bastante de acordo	53,2%	46,5%	48,7%	51,9%
Pouco de acordo	12,0%	18,6%	12,0%	12,5%
Nada de acordo	8,7%	18,6%	17,1%	10,8%

A pesar de asumir esa responsabilidade, case a totalidade coincide en que tanto o home coma muller deberían contribuír ao cuidado do fogar e dos seus membros. Destaca especialmente que tódalas mulleres entrevistadas das cooperativas de horta coinciden con esta opinión.

#### Cadro 33. Acordo contribución a cuidar

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi de acordo	55,0%	63,2%	56,8%	55,9%
Bastante de acordo	43,0%	36,8%	38,4%	41,8%
Pouco de acordo	1,8%	0,0%	4,0%	2,0%
Nada de acordo	0,3%	0,0%	0,8%	0,4%

Igualmente, hai un acordo unánime sobre que as cargas familiares son o principal obstáculo para que as mulleres poidan desempeñar os traballos en igualdade.

#### Cadro 34. Acordo sobre cargas familiares

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi de acordo	38,2%	52,3%	40,2%	39,5%
Bastante de acordo	53,6%	44,2%	52,5%	52,7%
Pouco de acordo	6,2%	1,2%	5,7%	5,8%
Nada de acordo	2,1%	2,3%	1,6%	2,0%

Finalmente, un terzo das mulleres enquisadas opina que os homes non están capacitados para as tarefas do fogar (33%). Esta porcentaxe coincide aproximadamente coa expresada polas mulleres de gandería (35%) e é menor no caso de horta (26%) e de viño (28%)

### Cadro 35. Acordo sobre capacitación dos homes no fogar

	Gandería	Horta	Viño	Total
Moi de acordo	9,2%	11,6%	10,5%	9,6%
Bastante de acordo	25,4%	14,0%	16,9%	23,2%
Pouco de acordo	31,7%	32,6%	36,3%	32,5%
Nada de acordo	33,7%	41,9%	36,3%	34,7%

### 2.3.6. Reparto das tarefas domésticas e de coidado

Á hora de intentar entender a baixa participación das mulleres nas cooperativas agrarias é necesario indagar sobre as súas responsabilidades familiares, que elas mesmas recoñecen que son limitantes á hora da participación na cooperativa.

Máis dun terzo das mulleres enquisadas teñen persoas maiores ao seu cargo, mentres que case unha de cada cinco ten fillos ou fillas menores de 14 anos. Ademais, o 5% ten discapacitados. A metade dos fogares enquisados teñen persoas dependentes ao seu cargo, e o 9% ten máis dunha persoa dependente.

### Cadro 36. Persoas a cargo

	Gandería	Horta	Viño	Total
Si, maiores	41,3%	23,9%	23,8%	37,1%
Si, fillos/as menores de 14 anos	18,9%	25,0%	11,9%	18,1%
Si, discapacitados/as	5,4%	3,4%	4,0%	5,1%
Si, doutro tipo	1,7%	0,0%	0,8%	1,4%
Non	45,8%	53,4%	64,3%	49,5%

Polo que respecta ás persoas que viven no fogar, en catro de cada cinco casos convívese coa parella; en sete de cada dez, cos fillos; e en dúas de cada cinco, cos pais. Porén, os fogares dalgunhas das persoas entrevistadas adoptan estruturas complexas, con presenza de varias unidades familiares.

### Cadro 37. Persoas que conviven no fogar

	Gandería	Horta	Viño	Total
Coa parella/marido	86,0%	86,4%	82,7%	85,4%
Fillos/as	69,9%	72,7%	64,6%	69,2%
Pai/nai	42,7%	25,0%	22,8%	38,1%
Sogro/a	22,3%	13,6%	3,9%	18,6%
Neto/a	6,3%	0,0%	7,1%	6,0%
Tío/tía	5,7%	1,1%	3,1%	5,0%
Xenro/nora	3,4%	2,3%	2,4%	3,2%
Irmán/Irmá	5,4%	1,1%	3,9%	4,9%
Avó/Avoa	1,7%	4,5%	3,9%	2,3%
Cuñado/a	2,0%	0,0%	1,6%	1,8%
Sobriño/Sobriña	1,1%	1,1%	0,0%	1,0%
Outros familiares. Cales?	1,1%	0,0%	0,0%	0,9%

En nove de cada dez fogares, é a muller quen fai as tarefas do fogar. Por sectores, isto é máis habitual no da gandería (90%), seguido polo de horta (84%) e do de viño (80%). Así, soamente nun 9% dos fogares de gandería fan as tarefas ambos á vez, porcentaxe que sube a un 16% no caso dos fogares de cooperativas de horta e un 20% nas de viño. Os fogares nos que esas tarefas as desenvolven os homes son practicamente inexistentes.

### Cadro 38. Realización das tarefas do fogar\*

	Gandería	Horta	Viño	Total
Habitualmente a muller/ as mulleres	89,5%	84,1%	79,7%	87,5%
Máis ou menos por igual ou ambos á vez	9,3%	15,9%	19,5%	11,5%
Habitualmente o home/ os homes	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%
Faino outra persoa remunerada	0,9%	0,0%	0,8%	0,8%

\* Só para persoas que non viven soas

No caso do coidado dos fillos/as apréciase unha maior colaboración masculina, se ben en ningún caso asumen eles toda a responsabilidade. Aínda así, en catro de cada cinco fogares asumen ese coidado en exclusiva ou de forma habitual as mulleres. O 13% dos fogares que pertencen a cooperativas gandeiras manifesta que ese coidado realízase tanto por homes como por mulleres, seguido do 20% das cooperativas de viño e o 32% das de horta.

### Cadro 39. Coidado fillos/as

	Gandería	Horta	Viño	Total
Habitualmente a muller/ as mulleres	86,4%	68,2%	80,0%	83,9%
Máis ou menos por igual ou ambos á vez	13,6%	31,8%	20,0%	16,1%
Habitualmente o home/ os homes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Faino outra persoa remunerada	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

\* Só para persoas que teñan fillos

No caso do coidado de persoas maiores e discapitados, a responsabilidade tamén recae sobre as mulleres, no 89% dos casos. Esta é compartida no 10% das veces nos fogares entrevistados de viño e gandería, e no 23% nos de horta.

### Cadro 40. Coidado de persoas maiores e / ou discapitados

	Gandería	Horta	Viño	Total
Habitualmente a muller/ as mulleres	89,6%	77,3%	87,1%	88,8%
Máis ou menos por igual ou ambos á vez	9,7%	22,7%	9,7%	10,3%
Habitualmente o home/ os homes	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Faino outra persoa remunerada	0,6%	0,0%	3,2%	0,9%

\* Só para persoas que teñan fillos

## 2.3.7. Usos do tempo

O tempo de dedicación ao traballo no campo oscilan entre 4 e 11 horas, para tres de cada catro mulleres.

Por sectores, esta dedicación é semellante nos casos de gandería e horta, con catro de cada cinco mulleres nesa situación (81 e 83% respectivamente). O caso do viño é diferente: a ocupación é máis curta no tempo, soamente a metade das enquisadas estarían nesa franxa (52%), mentres que o 46% traballa menos de 4 horas.

Se excluímos os casos de traballos por riba das oito horas, as diferenzas entre cooperativas desvanécense, xa que aproximadamente a metade, en tódolos casos, dedican entre oito e catro horas. Así, a diferenza establécese nas xornadas especialmente longas que teñen as cooperativas gandeiras e de horta.

#### Cadro 41. Tempo dedicado ó traballo no campo

	Gandería	Horta	Viño	Total
Nada de tempo	5,5%	9,2%	13,7%	7,2%
Menos de 4 horas	7,9%	4,6%	32,3%	11,8%
De 4 a 5,59 horas	19,8%	13,8%	27,4%	20,7%
De 6 a 7,59 horas	22,2%	18,4%	12,1%	20,2%
8 horas	14,3%	19,5%	5,6%	13,2%
De 8,01 a 10,59 horas	24,8%	31,0%	7,3%	22,3%
11 horas e máis	5,5%	3,4%	1,6%	4,7%

Catro de cada cinco mulleres dedican menos de seis horas ao traballo doméstico. Por tarefas do fogar enténdense cousas que se fan na casa como cociñar, fregar os pratos, limpar, ocuparse de roupa, facer a compra e o mantemento xeral da casa. Non se inclúe o coidado dos nenos/as nin as actividades de tempo libre. En concreto, dúas de cada cinco dedican de catro a seis horas, e o 10% dedica entre seis e oito horas.

#### Cadro 42. Tempo dedicado ás tarefas do fogar

	Gandería	Horta	Viño	Total
Nada de tempo	0,9%	0,0%	0,0%	0,7%
Menos de 4 horas	42,1%	67,4%	35,8%	42,8%
De 4 a 5,59 horas	39,4%	26,7%	38,2%	38,3%
De 6 a 7,59 horas	13,5%	3,5%	21,1%	14,0%
De 8 a 10,59 horas	3,9%	2,3%	3,3%	3,7%
11 horas e máis	0,3%	0,0%	1,6%	0,5%

Polo que respecta ao ocio, dúas de cada cinco mulleres consideran que non teñen nada de tempo libre, unha vez descontado as horas destinadas ás obrigas laborais, familiares e do fogar, así como as horas de sono. Esta porcentaxe é algo menor nas socias das cooperativas de viño, que tamén son as que menos horas dedican ao traballo agrario.

#### Cadro 43. Tempo dedicado ó ocio

	Gandería	Horta	Viño	Total
Nada de tempo	47,4%	45,3%	28,9%	44,2%
Menos de 4 horas	49,4%	45,3%	60,3%	50,9%
De 4 a 5,59 horas	2,0%	8,1%	5,8%	3,1%
De 6 a 7,59 horas	0,9%	1,2%	4,2%	1,4%
De 8 a 10,59 horas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
11 horas e máis	0,3%	0,0%	0,8%	0,4%

Ás mulleres que viven coa parella, preguntóuselles qué tempo dedica o seu marido ou parella ás actividades do fogar: en dous de cada tres casos non dedican nada de tempo, se ben esta cifra é algo menor nas cooperativas de horta.

**Cadro 44. Tempo dedicado pola parella ás tarefas do fogar\***

	Gandería	Horta	Viño	Total
Nada de tempo	66,0%	56,6%	64,4%	65,0%
Menos de 4 horas	32,0%	43,4%	32,7%	32,9%
De 4 a 5,59 horas	1,7%	0,0%	3,0%	1,8%
De 6 a 7,59 horas	0,3%	0,0%	0,0%	0,3%
De 8,01 a 10,59 horas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
11 horas e máis	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

\*Soamente se viven coa parella

O significado da información anterior acentúase tendo en conta que un terzo das parellas non traballan na actualidade (ou ben son pensionistas ou están en paro):

**Cadro 45. Situación laboral da parella\***

	Gandería	Horta	Viño	Total
Traballa	64,6%	78,9%	65,4%	65,7%
Xubilado/ pensionista (traballou antes)	31,5%	19,7%	30,8%	30,6%
Pensionista (non traballou)	0,7%	0,0%	0,0%	0,5%
En paro	3,3%	1,3%	2,8%	3,1%
Estudante	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Traballo doméstico non remunerado	0,0%	0,0%	0,9%	0,2%

\*Soamente se viven coa parella

En concreto, o 70% dos homes xubilados non lle dedican nada de tempo ás tarefas do fogar, xunto co caso que existe de home pensionista e a metade dos que están en paro.

**Cadro 46. Horas de traballo doméstico do home segundo a súa situación laboral**

	Traballa	Xubilado/ pensionista	Pensionista	En paro	Estudante	Traballo doméstico
Nada de tempo	63,2%	70,2%	100,0%	51,6%	0,0%	0,0%
Menos de 4 horas	34,2%	28,8%	0,0%	48,4%	0,0%	0,0%
De 4 a 5,59 horas	2,2%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
De 6 a 7,59 horas	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
De 8 a 10,59 horas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
11 horas e máis	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

\*Soamente se viven coa parella

## 2.4. Síntese de resultados

- As cooperativas de horta presentan un perfil máis novo en idade que as de gandería e viño. Esta maior xuventude pode ser a condicionante doutras respostas, como unha maior participación nas asembleas e máis corresponsabilidade no fogar.
- O baixo nivel de estudos das mulleres participantes condiciona, dende o punto de vista das propias enquisadas, a súa participación nas asembleas, así como nos postos directivos.
- A asistencia ás reunións das cooperativas é moi frecuente en só un de cada cinco casos. Nas cooperativas de horta este nivel de participación alcanza á máis da metade das enquisadas.
- Os principais motivos para non asistir cunha maior frecuencia ás asembleas son a falta de tempo por ter outras responsabilidades, ter moito traballo na casa e a falta de medios de transporte para ir á cooperativa.
- As mulleres enquisadas propoñen catro cambios fundamentais: dispoñibilidade de maior tempo libre, medio de transporte para chegar á cooperativa, facilitación do coidado de maiores/ menores e cambios nos horarios e datas das asembleas.
- En xeral, a maioría das mulleres non perciben que as cooperativas tomen medidas que apoiem a súa asistencia ás asembleas.
- Tres de cada dez enquisadas pensa que a participación das mulleres é inferior á dos homes, se ben consideran que isto é así fundamentalmente polo escaso número de mulleres na asemblea e/ou a baixa asistencia. Cunha menor presenza, están as respostas relativas ao machismo, a menor participación das mulleres, a vinculación das mesmas ao traballo doméstico e ao maior peso das propostas e ideas achegadas polos homes.
- O impulso de medidas para que as mulleres participen nos órganos directivos considérase necesario por catro de cada cinco enquisadas. As medidas máis propostas para conseguilo son a concienciación en igualdade de oportunidades, unha maior asistencia e participación das mulleres, actividades de empoderamento e formación para as mulleres.
- A fixación de cotas de participación para mulleres é unha medida que ten un forte apoio entre as mulleres enquisadas. Os motivos de oposición á mesma son non darlle importancia a que sexan homes ou mulleres que estea no Consello Reitor, non estar



de acordo na obrigatoriedade e a opinión de que é preferible que sexa segundo valía e non segundo sexo.

- Igualmente, a realización de campañas de concienciación e a facilitación de axudas ás mulleres que ocupen cargos representativos durante as súas funcións ten un elevado grao de consenso.
- As mulleres afirman que perciben o mesmo trato que os socios nas asembleas.
- A pesar de que practicamente a totalidade das enquisadas proporía a unha muller para o Consello Reitor, soamente un 4% das mesmas presentou unha candidatura nalgunha ocasión. Esta porcentaxe podería aumentar a través da aplicación de medidas, como a formación: unha de cada cinco mulleres estaría interesada en recibila.
- A pesar da baixa participación, as mulleres valoran positivamente o papel do Consello Reitor.
- Na actualidade, a titularidade das mulleres nas cooperativas agrarias é moi elevada: o 95% din ser titulares, das que o 13% afirma non exercela de forma efectivo, senón máis ben por motivos fiscais.
- A explotación agraria non é a actividade pola que se perciben maiores ingresos na maioría dos casos: soamente a un 8% das cooperativistas esta actividade supónlle unha renda de máis do 60% da familiar
- As mulleres asumen que deben traballar menos horas que os homes para dedicarse ás responsabilidades familiares. Porén, tamén consideran que ámbolos dous deberían contribuír ó coidado do fogar e dos seus membros, se ben un terzo das mesmas non considera que os homes estean capacitados para as tarefas do fogar. Finalmente, as mulleres recoñecen que as cargas familiares son o seu principal obstáculo para desempeñar traballo en igualdade cos homes
- Na realidade, a realización das tarefas do fogar, e o coidado de menores, persoas discapacitadas ou anciáns realízano as mulleres en solitario nunha ampla maioría dos casos. Soamente nun de cada dez fogares estas tarefas as comparten cos homes (esta porcentaxe é superior nas cooperativas de horta).
- A dedicación ao traballo agrario é de entre catro e oito horas, se ben as cooperativas dedicadas á gandería e a horta teñen xornadas máis longas, mentres que nas de viño á maioría de respostas se concentran no tramo de menos de catro horas.

- O traballo doméstico ocupa, en dous de cada cinco casos, entre catro e seis horas, mentres que no caso da parella, dúas de cada tres mulleres afirman que os homes non lle dedican nada de tempo.

## 2.5. Liñas de actuación

A continuación, expónse unha serie de liñas de actuación prioritarias no ámbito das cooperativas agrarias, que permitan un impulso da participación das mulleres dentro das mesmas.

- **Fomentar un proceso de empoderamento nas mulleres cooperativistas agrarias**

O empoderamento é unha estratexia que permite a un grupo marxinado, neste caso ás mulleres, incrementar o seu poder, isto é, que accedan ao uso e control de recursos materiais e simbólicos, gañen influencia e participen no cambio social. Isto inclúe tamén un proceso de toma de conciencia dos seus propios dereitos, capacidades e intereses, e de cómo estes se relacionan cos intereses doutras persoas, co fin de participar dende unha posición máis sólida na toma de decisións e estar en condicións de influír nelas.

Esta medida é básica para incrementar a participación das mulleres nas cooperativas, xa que a potenciación dunha serie de habilidades persoais e sociais é parte do proceso que facilitará ás mulleres ter unha maior presenza nas asembleas. A posta en práctica desta liña de actuación pode ser a través da realización de obradoiros, de contido eminentemente práctico, sobre autoestima e habilidades persoais, que lles permitan ás mulleres gañar en asertividade e confianza en si mesmas, como paso previo a unha maior participación. Algunhas ideas para temáticas de traballo nestes obradoiros serían:

- Análise das habilidades persoais
- Habilidades asertivas enfocadas ás decisións colectivas
- Pensamento positivo
- Habilidade para facer e adaptarse aos cambios
- Mellora da autoimaxe e traballo de autoestima
- Intercambio de experiencias que reforcen a autoestima
- Desenvolvemento das capacidades de liderado

- **Concienciar sobre a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres**

Ao longo de toda a enquisa percíbese a necesidade de traballar, nas cooperativas no seu conxunto, a concienciación da igualdade entre homes e mulleres. Igualmente, neste caso trátase dunha liña de actuación prioritaria, dado que este cambio de mentalidade é primordial antes de comezar con outro tipo de medidas. Así, a medida neste caso pasaría por impartir formación en todas as cooperativas sobre igualdade de oportunidades, englobado dentro do conxunto de cambios que implantarán esta visión na cooperativa.

Dentro destas actividades de concienciación, é importante insistir na relevancia da presenza das mulleres na cooperativa, implicando ás súas parellas para que as animen a participar.

- **Formar e informar ás mulleres sobre as actividades da cooperativa**

Un dos impedimentos que as mulleres expresan ten que ver coa súa escasa formación, tanto regrada como a nivel de descoñecemento do funcionamento interno da cooperativa. Así, é preciso facerlles chegar esa información, a través de diferentes medidas:

- Incentivación da participación das mulleres nos cursos de formación, a través da posta a disposición de medios que permitan a súa asistencia aos mesmos
  - Difusión de información sobre cómo funciona a cooperativa
  - Priorización das mulleres nos cursos de formación sobre estes temas
  - Facilitar información sobre a posibilidade de continuar estudos regrados (lugares, acceso, datas...)

- **Difusión e implantación da corresponsabilidade nos fogares dos cooperativistas**

As mulleres agrarias teñen, en moitas ocasións, xornadas laborais que abarcan todo o día, de tal maneira que as responsabilidades asumidas sobre a casa e o coidado das persoas na mesma impídenlle gozar do tempo de ocio. Así mesmo, esta falta de tempo libre é causante da súa baixa asistencia ás asembleas, que posiblemente aumentaría en caso dunha maior liberdade horaria. Unha forma de conseguir tempo libre é concienciar sobre a importancia de compartir ás tarefas domésticas e de coidado entre homes e mulleres. Así, as medidas serían:

- Campañas de difusión sobre a corresponsabilidade
- Obradoiros sobre o reparto das responsabilidades domésticas
- Técnicas de negociación na parella
- Obradoiros sobre habilidades domésticas para homes

### • **Facilitar o transporte das mulleres ás asembleas**

O segundo problema en importancia polo que as mulleres non poden asistir ás asembleas é a carencia de carné, coche ou non dispor dun medio de transporte público próximo ao fogar. Ante isto, pódense tomar varias medidas:

- Apoio económico para sacar o carné
- Fomento do uso do coche compartido para asistir á cooperativa, mediante a difusión dos coches dispoñibles e as rutas de cada un
- Aluguer de autobús para dar servizo ás zonas peor comunicadas os días das asembleas

### • **Conciliación dos horarios e datas das asembleas**

Os resultados da enquisa serven de orientación para atopar a mellor hora para facer estas reunións, se ben sería necesario que cada cooperativa tivera en conta as necesidades de conciliación das persoas participantes á hora de fixar as asembleas. Neste sentido, sería interesante facer unha consulta interna aos socios/as, a realizar no domicilio dos mesmos, ben por correo electrónico, postal ou teléfono, para conseguir chegar ata á poboación que non asiste ás asembleas.

Así mesmo, dentro desta iniciativa de conciliación ten unha grande importancia avisar coa suficiente antelación do horario e data da reunión, para que as persoas participantes poidan organizar o seu tempo co fin de acudir.

### • **Recordatorios de asistencia**

Se ben nalgunhas cooperativas xa se están levando a cabo, é importante a súa universalización, para fomentar unha maior participación. Esta medida sae da petición dalgunhas das persoas enquisadas, que esquecían o día da reunión.

### • **Apoio económico/ persoa de substitución**

Esta liña de actuación consistiría en facilitar unha persoa de apoio ou os medios para contratala nas ocasións que as persoas con postos directivos precisasen da mesma para cubri-la nas súas responsabilidades domésticas ou familiares. Se ben esta medida presenta un elevado grao de acordo na enquisa, débense fixar uns criterios para a súa utilización de tal maneira que non supoñan un custe excesivamente elevado para a cooperativa, porque neste caso podería ter lugar unha reacción en contra da mesma

### • **Servizo de gardería durante as asembleas**

A habilitación dun espazo para o coidado dos menores durante a asemblea facilitaría a presenza das mulleres que teñen estas persoas ao seu cargo. Este tipo de servizo pódese establecer sempre e cando haxa unha demanda mínima para o mesmo.

- **Banco de tempo entre as mulleres cooperativistas**

A falta de tempo é o principal motivo para non asistir ás asembleas, así como para realizar a formación que permitiría ás mulleres acceder ao Consello Reitor. Se ben a difusión da corresponsabilidade é unha medida necesaria no actual contexto, pódense aplicar outro tipo de medidas que liberen as mulleres de parte destas responsabilidades familiares en momento puntuais. Un medio para alcanzar este fin sería a creación dun banco de tempo que abarcase o conxunto de cooperativas agrarias.

Un banco de tempo é un sistema de intercambio de servizos por tempo. Nos mesmos, a unidade de intercambio non é o diñeiro habitual, senón unha medida de tempo, por exemplo o traballo por hora. Así, pódense intercambiar unha hora de coidado de nenos/as por outra de realización de recados. Este sistema sería moi beneficioso para as mulleres que traballan no sector agrario, xa que teñen problemas semellantes; poderían solicitar este tipo de servizo para, por exemplo, contar con alguén que estivese na casa atendendo ás persoas maiores durante o tempo que durase a asemblea. Ademais, a través dos bancos de tempo tamén se poden intercambiar coñecementos, e atopar a persoas con intereses afíns, co que permitiría unha maior relación entre as mulleres participantes, e podería sentar as bases de futuras asociacións.

Este sistema sería unha alternativa sen apenas custe ao servizo de substitución, e con vantaxes engadidas.

- **Incentivar a presenza das mulleres na directiva das cooperativas**

Ademais das necesidades mencionadas previamente, pódense levar a cabo outro tipo de actividades que incentiven directamente a participación das mulleres nas cooperativas:

- Charlas de mulleres que teñen papeis directivos nas cooperativas agrarias, explicando as súas motivacións para tomar esa decisión. Estas charlas poderían ter lugar nos obradoiros de formación sobre o funcionamento da cooperativa
- Cotas de participación. Este sistema só é posible unha vez implementadas as medidas anteriores de formación, sensibilización e empoderamento. A pesar do elevado grao de acordo presentado na enquisa, non é viable aplicalo neste momento por dous motivos: dun lado, a desconfianza e medo que xera nalgunhas mulleres, e doutro, que sería interesante realizar previamente formación e sensibilización entre as socias.

- **Promover e fortalecer a organización social das mulleres**

O cambio na situación das mulleres nas cooperativas agrarias ten que vir apoiado por unha organización interna que o desenvolva e lle dea continuidade. Sería moi conveniente a

existencia dunha figura de referencia na cooperativa que permita normalizar a actividade real mulleres socias na entidade, que resolva dúbidas, que promova iniciativas, intercambio de experiencias, etc. En definitiva, que por un lado transmita seguridade e autoestima nas socias e por outro faga de transmisor de información en todos os aspectos do cooperativismo.

## 2.6. Anexos: cuestionario

**P 1. Nome da cooperativa:**

**P 2. Sector da cooperativa**

- Gandería e leite
- Horta
- Viño

**P 3. ¿Cal é a súa relación coa cooperativa?**

- Traballador/a
- Socio/a
- Membro do Consello Reitor
- Xerente/a de Sociedades civís (SC), Sociedade Agraria de Transformación (SAT) ou Comunidade de Bens (CB)
- Outros xerentes/as

**P 4. Pensando nas asembleas das cooperativas, asiste...**

- Moi a miúdo
- Bastante a miúdo
- Pouco a miúdo
- Nunca ou case nunca

**P 5. Dos seguintes motivos que lle vou mencionar, cales son os que lle impiden asistir máis a miúdo ás asembleas?**

- Os horarios das asembleas
- A distancia da cooperativa do seu domicilio
- Falta de medio para chegar á cooperativa(coche propio, carné ou transporte público)
- Ter moito traballo na casa
- Falta de tempo por outras responsabilidades
- Outros motivos. Cáles: .....

**P 6. Pensando no horario das asembleas, qué horario lle viría mellor para acudir ás mesmas?**

- Antes das 9 da mañá
- De 9 a 10
- De 10 a 11
- De 11 a 12
- De 12 a 13
- De 13 a 14
- De 14 a 15
- De 15 a 16
- De 16 a 17
- De 17 a 18
- De 18 a 19
- De 19 a 20
- De 20 a 21
- De 21 a 22
- Máis tarde das 22
- Outras respostas

**P 7. ¿Que facilitaría que puidese asistir a miúdo ás asembleas?**

**P 8. A cooperativa á que pertence, leva a cabo algún tipo de medida para facilitarlle a asistencia ás asembleas?**

- Si
- Non
- descoñezo se existen medidas

**P 9. Qué tipo de medida?**

- Fixación do horario de forma que permita a conciliación
- Duración máis curta das asembleas
- Facilitación dun medio de transporte
- Outras

**P 10. Dende o seu punto de vista, a participación das mulleres na toma de decisións nas cooperativas agrarias é...**

- Igual ca dos homes
- Inferior á dos homes
- Superior á dos homes

**P 11. Por qué motivo considera que é inferior?**

\_\_\_\_\_

**P 12. Na actualidade, as mulleres ocupan un de cada catro postos nos consellos de reitores e menos de un de cada dez xerentes/as de cooperación son mulleres. Considera vostede que é necesario tomar medidas para que participen máis mulleres nestes órganos directivos?**

- Si, con toda seguridade
- Si, seguramente si
- Non, seguramente non
- Non, con toda seguridade

**P 13. Qué medidas considera vostede que se deberían adoptar para conseguir unha maior igualdade nestes órganos directivos?**

\_\_\_\_\_



P 14. Estaría vostede de moi, bastante, pouco ou nada de acordo en fixar unhas porcentaxes mínimas de participación de mulleres no Consello Reitor?

- Moi de acordo
- Bastante de acordo
- Pouco de acordo
- Nada de acordo

P 15. Por qué?

---

P 16. E considera que sería moi, bastante, pouco ou nada interesante realizar campañas de concienciación na cooperativa sobre a importancia da presenza da muller neses ámbitos directivos?

- Moi interesante
- Bastante interesante
- Pouco interesante
- Nada interesante

P 17. Por qué?

---

P 18. Unha forma de incentivar a participación das mulleres nos cargos representativos das cooperativas é compensarlle á socia que teña estas funcións facilitándolle axuda para cubrir as súas obrigas persoais e familiares ( como coidado de nenos e apoio ao coidado de dependentes) cando deban dedicar tempo á cooperativa por motivos relacionados co cargo que representan. Neste caso, considera vostede que sería moi, bastante, pouco ou nada interesante unha medida deste tipo?

- Moi interesante
- Bastante interesante
- Pouco interesante
- Nada interesante

**P 19. Por qué?**



**P 20. Cambiando de tema, considera que nas asembleas reciben o mesmo trato socios e socias ou hai diferenzas?**

- Reciben o mesmo trato
- Hai diferenzas

**P 21. Proporía a unha muller para ocupar un posto no Consello Reitor?**

- Si
- Non

**P 22. Vostede presentouse nalgũa ocasión para ocupar un posto no Consello Reitor?**

- Si
- Non

**P 23. Qué lle motivou a presentarse?**



**P 24. Por que motivo non se presentou nunca?**

- Teño moito traballo
- Non me interesa a posibilidade
- Falta de formación
- Distancia dos seus domicilios con respecto á cooperativa
- Non me sentiría cómoda ao estar en minoría fronte aos homes
- Outras .....

**P 25. Estaría interesada en asistir a cursos de formación para acceder a un posto no Consello Reitor?**

- Si, con toda seguridade
- Si, seguramente si
- Non, seguramente non
- Non, con toda seguridade

**P 26. Por qué motivo?**

- Non teño tempo
- Non estou interesada
- Outras respostas.....

**P 27. Pensando na función que desenvolve o Consello Reitor na cooperativa, parécelle...**

- Moi importante
- Bastante importante
- Pouco importante
- Nada importante

**P 28. Pensando na súa explotación agraria, é vostede a titular da mesma?**

- Si
- Non

**P 29. E neste caso, exerce a titularidade da mesma ou entrou a ser titular por motivos fiscais?**

- Exerzo a titularidade
- Entrei por motivos Fiscais

**P 30. Podería indicarnos qué porcentaxe da renda familiar provén da explotación agraria?**

- Menos dun 20%
- Entre un 20 e un 40%
- Entre un 41 e un 60 %
- Entre un 61 e un 80%
- Máis de un 80%

**P 31. Na actualidade, hai distintas opinións sobre as diferentes funcións que homes e mulleres deben desempeñar na sociedade ¿Está vostede moi de acordo, bastante de acordo, pouco ou nada de acordo con esta frase?**

**A muller debe traballar menos horas que o home para que se poida dedicar con maior intensidade ás responsabilidades familiares**

- Moi de acordo
- Bastante de acordo
- Pouco de acordo
- Nada de acordo

**P 32.** Na actualidade, hai distintas opinións sobre as diferentes funcións que homes e mulleres deben desempeñar na sociedade ¿Está vostede moi de acordo, bastante de acordo, pouco ou nada de acordo con esta frase?

Tanto o home como a muller deberían contribuír ó coidado do fogar e dos seus membros

- Moi de acordo
- Bastante de acordo
- Pouco de acordo
- Nada de acordo

**P 33.** Na actualidade, hai distintas opinións sobre as diferentes funcións que homes e mulleres deben desempeñar na sociedade ¿Está vostede moi de acordo, bastante de acordo, pouco ou nada de acordo con esta frase?

As cargas familiares son o principal obstáculo para que as mulleres poidan desempeñar os seus traballos en condicións de igualdade cos homes

- Moi de acordo
- Bastante de acordo
- Pouco de acordo
- Nada de acordo

**P 34.** Na actualidade, hai distintas opinións sobre as diferentes funcións que homes e mulleres deben desempeñar na sociedade ¿Está vostede moi de acordo, bastante de acordo, pouco ou nada de acordo con esta frase?

En xeral, os homes non están capacitados para as tarefas do fogar

- Moi de acordo
- Bastante de acordo
- Pouco de acordo
- Nada de acordo

**P 35. Xa para ir rematando, podería dicirme se na actualidade ten ao seu cargo persoas dependentes, como maiores, discapacitados ou fillos menores de 14 anos?**

- Si, maiores
- Si, discapacitados/as
- Si, fillos/as menores de 14 anos
- Si, doutro tipo
- Non

**P 36. Cambiando de tema, ¿que persoas viven con vostede no seu fogar?**

- Vivo soa
- A miña parella/marido
- Fillos/as
- Pai/nai
- Sogro/a
- Outros familiares. Cales? .....

**P 37 Na súa casa, quen fai as tarefas do fogar?**

- Habitualmente a muller/ as mulleres
- Máis ou menos por igual ou ambos á vez
- Habitualmente o home/ os homes
- Faino outra persoa remunerada

**P 38. E quen se ocupa do coidado dos fillos/as?**

- Habitualmente a muller/ as mulleres
- Máis ou menos por igual ou ambos á vez
- Habitualmente o home/ os homes
- Faino outra persoa remunerada

**P 39. E do coidado de persoas maiores e / ou discapacitados?**

- Habitualmente a muller/ as mulleres
- Máis ou menos por igual ou ambos á vez
- Habitualmente o home/ os homes
- Faino outra persoa remunerada

**P 40. De media, nun día laborable normal, ¿cantas horas acostuma a empregar no seu traballo no campo?**

- Nada de tempo
- Menos de 4 horas
- De 4 a 5,59 horas
- De 6 a 7,59 horas
- 8 horas
- De 8,01 a 10,59 horas
- 11 horas e máis

**P 41. De media, nun día laborable normal, ¿canto tempo emprega aproximadamente nas tarefas do fogar? Por tarefas do fogar entendemos cousas que se fan na casa como cocinar, fregar os pratos, limpar, ocuparse de roupa, facer a compra e o mantemento da casa. Non nos referimos ao coidado dos nenos/as nin as actividades de tempo libre**

- Nada de tempo
- Menos de 4 horas
- De 4 a 5,59 horas
- De 6 a 7,59 horas
- 8 horas
- De 8,01 a 10,59 horas
- 11 horas e máis

**P 42. Nun día laborable calquera, ¿de canto tempo libre diría vostede que dispón de ocio, unha vez descontados as obrigas laborais, familiares e do fogar, así como as horas de sono?**

- Nada de tempo
- Menos de 4 horas
- De 4 a 5,59 horas
- De 6 a 7,59 horas
- 8 horas
- De 8,01 a 10,59 horas
- 11 horas e máis

**P 43. Nun día laborable normal, canto tempo emprega a súa parella aproximadamente nas tarefas do fogar?**

- Nada de tempo
- Menos de 4 horas
- De 4 a 5,59 horas
- De 6 a 7,59 horas
- 8 horas
- De 8,01 a 10,59 horas
- 11 horas e máis

**P 44. En cal das seguintes situacións atópase a súa parella habitualmente?**

- Traballa
- Xubilado/ pensionista (traballou antes)
- Pensionista (non traballou)
- En paro
- Estudante
- Traballo doméstico non remunerado

**P 45. Xa para finalizar, podería dicirnos en que tramo de idade está vostede?**

- Menos de 25 anos
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- Máis de 65

**P 46. ¿Que estudos posúe? (facilitar información sobre a posibilidade de continuar estudos regrados (lugares, acceso, datas...))**

- Sen estudos ou primarios sen rematar
- Primarios ou EXB
- Secundarios, Bacharelato, FP
- Universitarios, Máster, doutorado





The image shows two people from behind, sitting in a field of tall grass. They are looking out at a vast, cloudy sky. The entire scene is overlaid with a semi-transparent pink filter. The text is positioned in the upper right quadrant of the image.

*Parte 3*

*Perspectiva das cooperativas*



### 3.1. Obxectivos e metodoloxía

O obxectivo xeral desta parte é coñecer a opinión das cooperativas sobre a súa disposición á hora de colaborar con medidas de apoio que permitan a conciliación da vida persoal e familiar coa participación activa na entidade.

A recollida de información realizouse mediante unha enquisa que se enviou por correo postal e por correo electrónico a cada unha das sedes das cooperativas da mostra, xunto cunha carta de presentación explicando os obxectivos da realización do cuestionario e do estudo no que se insire. A continuación, mediante unha chamada telefónica procedeuse a encher a enquisa coa persoa correspondente en cada caso. Igual que sucedeu na perspectiva das socias, a enquisa telefónica permitiunos acceder máis facilmente a estas persoas, xeralmente moi ocupadas e de difícil localización, debido ó traballo na explotación agraria.

A enquisa dirixiuse ás persoas a cargo da presidencia ou da xerencia da sociedade, xa que posúen poder de decisión e visión de conxunto da entidade. Preténdese coñecer a súa opinión acerca da participación das socias na actividade da cooperativa, asembleas, reunións, cargos no consello reitor, e cáles son súas propostas e disposicións para fomentala e levala a cabo.

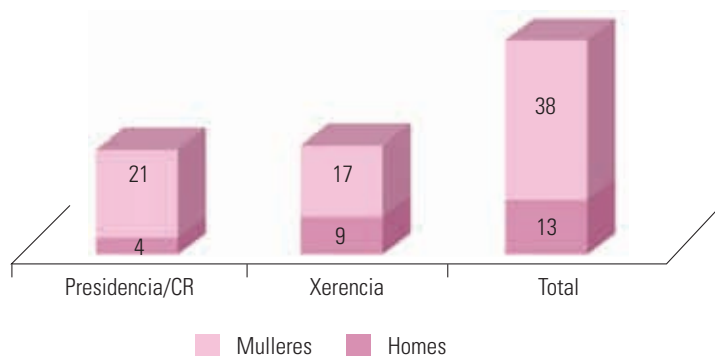
A mostra elixida componse de 51 persoas, representantes doutras tantas cooperativas agrarias distribuídas por Galicia, que conforman un grupo representativo da realidade das cooperativas agrarias galegas.

Tal como se apuntou no parágrafo anterior, en cada unha das cooperativas seleccionouse a unha persoa que tivera poder de decisión e coñecemento global de toda a entidade. En total enquisouse a 51 individuos (un por cada cooperativa): o 49% ten cargos no consello reitor (presidencia ou secretaría) e o 51% restante ocupa o posto de xerencia. A súa composición con respecto ao xénero ilústrase no seguinte gráfico.

O 75% dos enquisados son homes, o 65% dos cargos de xerencia enquisados son varóns, así como o 84% dos entrevistados pertencentes ó consello reitor.

Como se comentou na parte da perspectiva das socias, estas 51 sociedades divídense en función da actividade principal que desenvolven en tres tipos: gandería, horta e flor. No primeiro grupo inclúense cooperativas que se dedican á comercialización de leite e xatos das explotacións dos socios, subministran insumos agrarios de calquera tipoloxía ou prestan servizos técnicos (veterinarios e outros profesionais, asesoría, etc.). No segundo grupo atópanse as sociedades que teñen como actividade fundamental a produción e comercialización dos cultivos hortofrutícolas e de flor cortada das explotacións dos socios. O terceiro grupo estaría composto por aquelas entidades que elaboran e comercializan viño, a partires da uva achegada polos socios.

Gráfico 1. Distribución dos enquisados segundo xénero



O consello reitor é o órgano de goberno, xestión e representación da cooperativa. As cooperativas da mostra obxecto de estudo presentan esta composición: posúen de media 8 membros, dos cales o 75% son homes e o 25%, mulleres. Por sectores, a composición do consello reitor nas gandeiras é de 7 homes e 1 muller; en horta, acádase a paridade (50%-50%) e en viño hai de media 7 homes e 2 mulleres. Daquela, por termo medio son as cooperativas hortoflorícolas as que teñen a composición máis equilibrada en canto a xénero.

Gráfico 2. Composición do consello reitor segundo xénero



A presenza das mulleres nos órganos decisorios das cooperativas agrarias galegas é escasa (sobre todo no sector gandeiro), pero é maior que a que se dá nas grandes empresas españolas. Segundo datos do Ministerio de Igualdade<sup>1</sup>, só o 8,5% dos postos dos consellos de administración das empresas que cotizan no IBEX-35<sup>2</sup> en 2008 corresponde a mulleres.

1 [http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/poder/poder\\_economico.htm](http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/poder/poder_economico.htm)

2 IBEX-35: o Iberia Index é o principal índice de referencia da bolsa española elaborado por Bolsas e Mercados Españoles (BME). Está formado polas 35 empresas con máis liquidez que cotizan no Sistema Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) nas catro Bolsas Españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao e Valencia).

## 3.2. Análise de datos

Elabórouse unha batería de preguntas para indagar acerca da opinión sobre a igualdade de oportunidades e a incorporación da muller ós postos do consello reitor da cooperativa. Dita batería conforma un paquete de accións para fomentar a integración da socias nos postos decisorios da sociedade:

- Opinión sobre paridade no consello reitor.
- Iniciativas por levar a cabo, ou xa tomadas na cooperativa, para incorporar mulleres ó consello reitor.
- Actividades formativas desenvolvidas pola cooperativa en torno á igualdade de oportunidades.
- Accións específicas para facilitarlles ás socias a asistencia a cursos, asembleas ou reunións do consello reitor, así como o desempeño das súas funcións neste órgano:
  - Fixación de horarios compatibles coa vida persoal e familiar
  - Facilitación da mobilidade desde o domicilio ata a cooperativa (autobús, fomento do uso compartido do coche, organización de cursos para a obtención do carné, etc.).
  - Ofrecemento de servizos: gardería, substitución nas tarefas domésticas ou de coidado a persoas dependentes, substitución nas tarefas agrarias, bancos de tempo, etc.
- Métodos de formación alternativos á tradicional presencial: teleformación, aulas móbiles, etc.
- Outras accións.

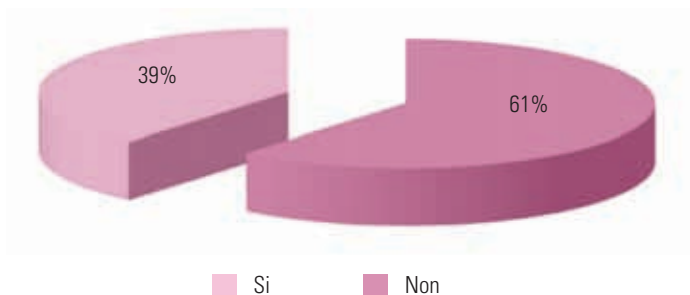
### Necesidade ou non da existencia de paridade no consello reitor

Das cooperativas enquisadas, o 61% considera necesario que exista paridade de xénero no Consello Reitor.

Entre os motivos que sinalan as cooperativas que non cren necesaria esta paridade, que supoñen o 39% das enquisadas, pódese destacar como causa maioritaria que eles teñen máis en conta a validez e capacidade das persoas socias, tanto homes como mulleres, para desempeñar funcións dentro do consello reitor. Este motivo é apuntado polo 16% das cooperativas entrevistadas, seguido do 6% que considera indiferente a existencia de

paridade neste órgano de dirección. É de salientar a opinión dun enquisado que afirma que sería mellor conducir os esforzos cara ao fomento da paridade por idades, porque se observa certa escaseza de candidaturas da xente nova.

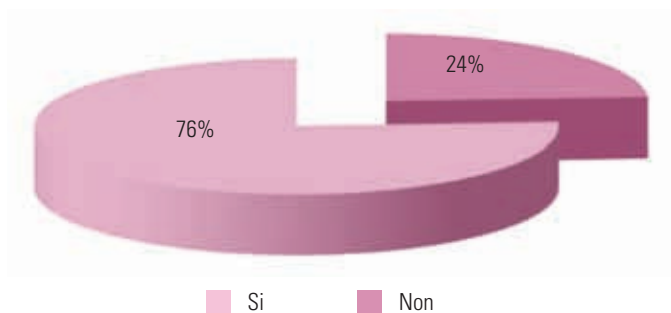
**Gráfico 3. Necesidade existencia paridade no consello reitor**



### Iniciativas levadas a cabo na cooperativa

Das cooperativas enquisadas, o 24% tomou algunha iniciativa para incorporar as mulleres aos postos do consello reitor.

**Gráfico 4. Cooperativas que aplicaron iniciativas para incorporar ás socias no consello reitor**

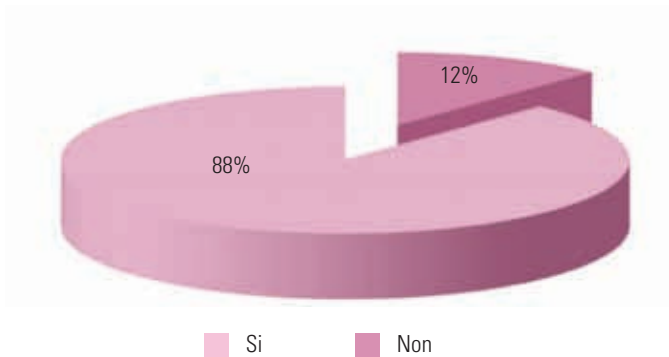


As restantes sinalan que non tomaron medidas neste ámbito porque este é un tema que nunca se formulou nas asembleas, motivo que apuntan o 35% das cooperativas enquisadas. Hai que sinalar que o 20% afirma non ter tomado ningunha iniciativa ao respecto porque consideran plenamente integradas ás mulleres no consello reitor. Outras respostas son que non hai mulleres

### Previsión de tomar iniciativas para incorporar mulleres ó consello reitor

Das cooperativas entrevistadas, só o 12% ten previsto poñer en marcha proximamente iniciativas para incorporar as mulleres aos postos do consello reitor.

Gráfico 5. Previsión de tomar iniciativas deste tipo



As iniciativas que pensan levar a cabo pasan por seguir insistindo na participación das socias no consello reitor e por facer unha campaña de comunicación sobre estes aspectos.

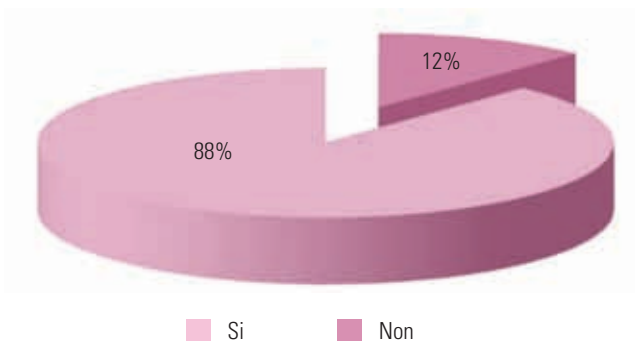
Case unha cuarta parte das sociedades apunta que non se teñen previsto tomar proximamente iniciativas porque non xurdiron ou nunca se formularon; no 18% dos casos sinalan que xa hai unha plena integración das mulleres nos consellos reitores. Porén, esta mesma porcentaxe de cooperativas advirte dunha falta de concienciación tanto das mulleres como das persoas socias, en xeral. Outras respostas dadas son que este tipo de accións son innecesarias, que non se obteñen resultados efectivos ou mesmo que non saben qué medidas se poderían adoptar.

### Realización de actividades formativas sobre igualdade de oportunidades

Só o 10% das cooperativas enquisadas realizan algunha actividade formativa relacionada coa igualdade de oportunidades.

O 3% asegura realizar campañas de concienciación cara á igualdade entre mulleres e homes. Hai unha cooperativa que lles dá prioridade ás mulleres nos cursos de formación directiva. Ningunha das enquisadas leva a cabo actividades formativas relacionadas coa corresponsabilidade das tarefas domésticas e o seu reparto fogar, nin afirman promover formación relacionada coas habilidades sociais, asertivas, comunicativas ou de toma de decisións.

**Gráfico 6. Realización de actividades formativas relacionadas coa igualdade de oportunidades**



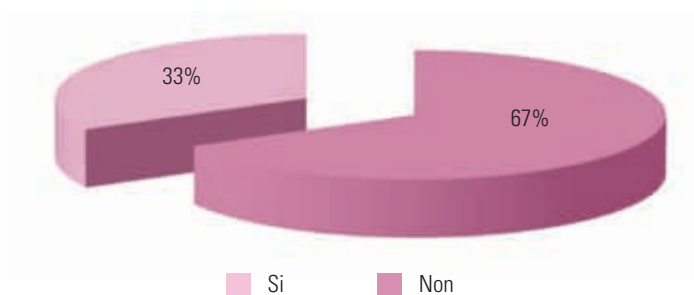
Os motivos apuntados para non realizar accións formativas vinculadas coa igualdade de oportunidades son principalmente que a cooperativa non o considera como algo prioritario e que non se pensou nestes temas (é así no 24% dos casos). Outras achegas son que o consideran innecesario e que é unha temática que non demandan os socios. Ninguén deu como explicación que á sociedade lle resulte economicamente pouco viable.

### **Realización de accións para facilitarlles ás mulleres a asistencia a cursos**

O 67% das cooperativas enquisadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia a cursos e xornadas formativas.

Fixar o horario do curso de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares é a acción máis levada a cabo, apuntada polo 65% das persoas enquisadas. O 8% afirma poñer a disposición un medio e transporte, para aqueles casos en que non se posúe carné de conducir ou vehículo propio. Outra das liñas apuntadas é o ofrecemento de actividades formativas mediante teleformación ou aulas móbiles (no 6% das sociedades enquisadas).

**Gráfico 7. Accións para facilitarlles ás socias asisitir a cursos**



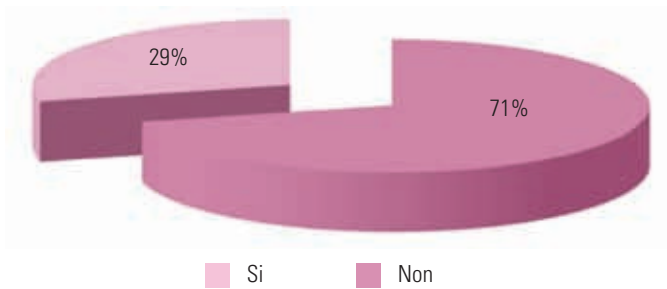


Os motivos para non realizar accións específicas que lles faciliten ás socias a asistencia aos cursos formativos son que se consideran innecesarias e que se deixa liberdade absoluta para asistir. Hai quen apunta que nunca se formulou esta necesidade ou que non é viable economicamente para a cooperativa.

### Realización de accións para facilitarlles ás mulleres a asistencia ás asembleas

O 71% das cooperativas enquisadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia ás asembleas da sociedade.

Gráfico 8. Accións para facilitarlles ás socias asistir ás asembleas



Fixar o horario da asemblea de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares é a acción máis levada a cabo, apuntada polo 71% das persoas enquisadas.

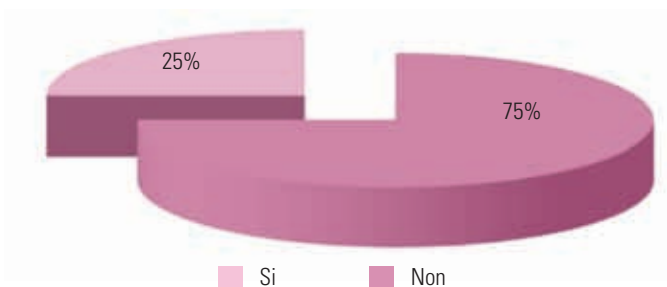
Os motivos para non realizar accións específicas que lles faciliten ás socias a asistencia ás asembleas é que xa hai presenza feminina na asemblea (12%) e que a cooperativa non o considera necesario (8%).

### Realización de accións para facilitarlles ás mulleres a asistencia ás reunións do consello reitor

O 75% das cooperativas enquisadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia ás reunións do consello reitor.

Novamente, fixar o horario da asemblea de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares é a acción máis levada a cabo, apuntada polo 75% das persoas enquisadas. Hai un 4% que afirma recompensar a asistencia ás reunións mediante dietas.

Gráfico 9. Accións para facilitarlle ás socias asistir a reunións do consello reitor



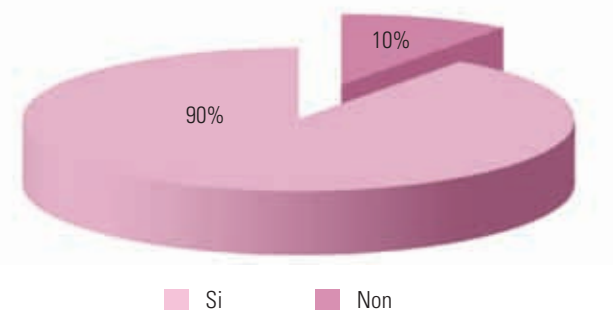
Os motivos para non realizar accións específicas son varios: que non se considera prioritario na cooperativa, que non hai mulleres no consello reitor ou que se facilita a asistencia a todos por igual, sen facer distincións en función do xénero.

### Realización de accións específicas para o desempeño das funcións no consello reitor

O 10% das cooperativas enquisadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlle ás socias o desempeño das funcións no consello reitor.

Só se apunta un tipo de medida relacionada co transporte ata a cooperativa. O 10% afirma fomentar o uso compartido do coche. O aluguer dun microbús, apoiar economicamente ás mulleres que decidan sacar o carné ou organizar cursos para obtelo non figuran entre as accións realizadas en ningún caso.

Gráfico 10. Accións para facilitarlle ás socias o desempeño de funcións no consello reitor

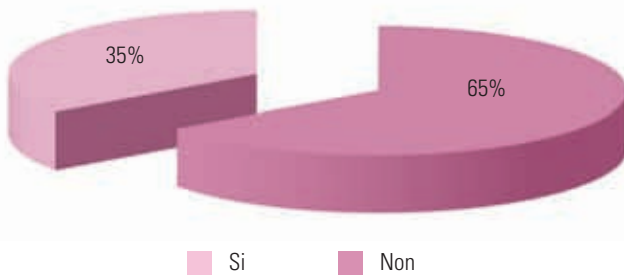


Ningunha das accións achegadas teñen relación con outro tipo de servizos, tales como habilitar un servizo de gardería, contratar unha persoa de substitución no coidado de persoas dependentes e asistencia doméstica, implantar un banco de tempo entre mulleres cooperativistas, etc.

### Capacidade das cooperativas para levar a cabo as medidas citadas

O 65% das cooperativas enquisadas afirma estar en condicións de levar a cabo algunhas das medidas que se foron formulando ó longo do cuestionario.

Gráfico 11. Capacidade das cooperativas para levar a cabo medidas



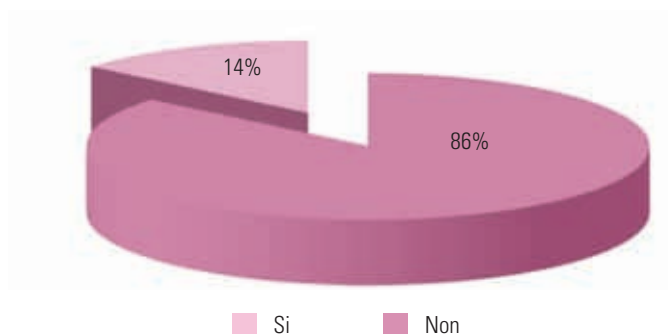
O 63% dos que contestan positivamente afirma que se poderían realizar accións formativas dirixidas á consolidación da igualdade de oportunidades. O 59% di estar en condicións de facilitarlles ás mulleres a asistencia ás asembleas e a cursos formativos, así como o desempeño das funcións propias do consello reitor. A posibilidade de contratar un microbús para os desprazamentos desde o domicilio á cooperativa é considerado como viable polo 4% das cooperativas.

O 8% das sociedades que non se consideran preparadas para acometer medidas deste tipo explican que lles é economicamente inviable na actual situación. Outro 8% afirma que é algo innecesario. Hai outros motivos, apuntados por algún dos enquisados: na cooperativa hai poucas socias, por iso non merece a pena; non se ten en conta o xénero para integrarse na cooperativa e no consello reitor; nunca se formulou esta necesidade; as mulleres xa participan na cooperativa en modo suficiente, etc.

### Medidas apoiadas polas Administracións Públicas

O 86% das cooperativas enquisadas afirma que estaría en condicións de levar a cabo algunhas das devanditas medidas se viñeran incentivadas dalgún xeito (axudas, subvencións,...) polas Administracións Públicas.

Gráfico 12. Capacidade con medidas subvencionadas



Da porcentaxe restante hai quen opina que non é necesario subvencionar este tipo de cousas (6%), mentres que o 8% dos enquisados non confía en que a posta en funcionamento desas medidas vaia traer algún tipo de resultados.

### Outras medidas propostas polas cooperativas

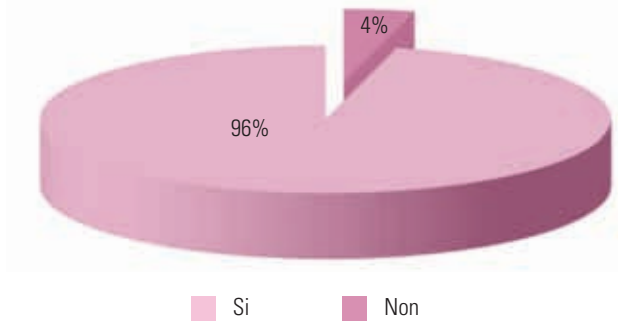
Todas as accións propostas van encamiñadas polas vías antes descritas:

- Máis formación relacionada coa teoría cooperativa e coas obrigas das persoas socias co fin de que todos coñezan os seus dereitos e deberes na sociedade. Tamén se deberían impartir cursos destinados especificamente á muller do rural.
- Establecer unha pequena remuneración aos membros do consello reitor para motivar a súa participación.
- Aplicación dunha intensa campaña de concienciación por parte da Administración que implique a todos e a todas.
- Que o traballo no campo acade unhas rendas dignas: deste xeito as persoas implicaríanse máis na súa explotación e, por conseguinte, na cooperativa. O demais, debería vir só.

### Previsión de poñer en marcha algún tipo de política de igualdade de xénero

Tan só o 4% das cooperativas enquisadas ten previsto poñer en marcha algún tipo de política de igualdade de xénero.

Gráfico 13. Previsión posta en marcha dalgún tipo de política de igualdade de xénero



Os motivos polos que non se prevé aplicar ningunha política de igualdade xénero son variados: o 20% opina que na cooperativa hai outras prioridades para acometer antes que este tema. O 18% non o cre necesario e outro 18% opina que nunca pensarán nestes aspectos. O 10% pensa que na súa cooperativa xa hai igualdade de xénero sen propoñelo a priori. Hai cooperativas que afirman que o problema está na mentalización das mulleres e das persoas do rural en xeral, e que as medidas de igualdade de xénero non traerían ningún resultado. O 6% dos enquisados non o faría porque economicamente sería inviable.

### Opinión das cooperativas sobre os temas de xénero

As persoas enquisadas opinan fundamentalmente o seguinte.

- É necesario un cambio de mentalidade absoluto nos homes e tamén nas mulleres. Por un lado, habería que conseguir mellorar a autoestima das mulleres, co fin de que tiveran máis iniciativa á hora de desempeñar as súas funcións dentro da cooperativa. Por outra banda, teríase que explicar e aplicar o concepto de corresponsabilidade das tarefas do fogar e demais responsabilidades familiares co obxectivo de que ambos puideran dispor do mesmo tempo para dedicar a outras tarefas, como a actividade na cooperativa.
- A participación da muller nos órganos directivos da cooperativa será froito dun proceso de evolución social, ao igual que ten sucedido no mercado laboral. Preséntanse dúbidas ao respecto de que a participación vaia aumentar en función das axudas que existan (económicas, de transporte, de servizos, etc.). Tal vez sería máis efectivo o fomento mediante iniciativas de tipo cultural que modifiquen a percepción social do papel da muller.

- A participación da muller nos órganos de decisión da cooperativa é moi importante. O mellor modo de incentivala sería a través de políticas sociais das Administracións. Habería que facer un gran esforzo de cambio de mentalidade e concienciación nos homes para que entendan que as mulleres son exactamente igual de válidas que os homes para formar parte dos órganos de toma de decisión. O problema é que na actualidade todo o mundo ten outras prioridades (sobrevivir día a día) e non dedican esforzos a estes aspectos.
- Se a cooperativa é de reducida dimensión e ademais está situada nunha localidade pequena é moi complexo levar á práctica políticas de igualdade de xénero, aínda que se consideren necesarias. O punto de partida sería aumentar a dimensión das cooperativas mediante os distintos tipos de fusións. Isto posibilitaría a creación dun departamento específico que organizara cursos tanto de tipo técnico como relacionados coa igualdade de oportunidades. Se as cooperativas son grandes, o custo destas accións vai ser menor e o seu impacto social moi grande.
- Non se está de acordo coas políticas de paridade de xénero no consello reitor, pero si en que hai que buscar medidas para aumentar a participación das mulleres e solucionar o problema. É algo moi necesario.
- No consello reitor debe haber persoas válidas profesionalmente, independentemente do seu xénero.
- Actualmente non existe ningún tipo de discriminación coa muller.
- Hoxe en día, en moitas zonas de Galicia xa están asumidos os temas de xénero, tales como a corresponsabilidade nas tarefas domésticas e familiares.
- Os socios e as socias non están implicados na cooperativa, soamente se preocupan por cousas do día a día que afectan directamente aos seus ingresos a curto prazo: prezo da uva, do leite, da semente de herba, etc. No que se refire a políticas estratéxicas apenas mostran interese.
- Sería conveniente que as Administracións subvencionaran as medidas propostas no presente estudo (é difícil que as cooperativas as poidan asumir), así como fomentar o interese da xente nova para continuar a actividade agraria.
- A mellor medida sería ofrecerlles ás mulleres máis axudas para compaxinar a vida laboral coa persoal e familiar.
- Habería que empezar a recoñecer a tarefa da ama de casa como unha actividade, coas cotizacións pertinentes e os beneficios correspondentes.

### 3.3. Síntese de resultados

- O 61% das cooperativas enquisadas considera necesario que exista paridade de xénero no Consello Reitor.
- O 24% tomou algunha iniciativa para incorporar as mulleres aos postos do consello reitor.
- Das cooperativas entrevistadas, o 12% ten previsto poñer en marcha proximamente iniciativas para incorporar as mulleres aos postos do consello reitor.
- O 10% das preguntadas realiza algunha actividade formativa relacionada coa igualdade de oportunidades.
- O 67% das sociedades da mostra afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia a cursos e xornadas formativas: fixar horarios compatibles coa vida persoal e familiar, teleformación ou aulas móbiles e facilitación dun medio de transporte.
- O 71% das cooperativas enquisadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia ás asembleas da sociedade (fixar horarios compatibles coa vida persoal e familiar).
- O 75% das entidades estudadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia ás reunións do consello reitor sociedade (fixar horarios compatibles coa vida persoal e familiar e compensación mediante pequenas dietas).
- O 10% das cooperativas entrevistadas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias o desempeño das funcións no consello reitor. Refírense a fomentar o uso compartido do coche.
- O 65% das cooperativas analizadas afirma estar en condicións de levar a cabo algunhas das medidas que se foron formulando ó longo do cuestionario.
- O 86% das cooperativas enquisadas afirma que estaría en condicións de levar a cabo algunhas das devanditas medidas se viñeran incentivadas dalgún xeito (axudas, subvencións, ...) polas Administracións Públicas.
- O 4% ten previsto poñer en marcha algún tipo de política de igualdade de xénero.

### 3.4. Conclusións

Maioritariamente, as cooperativas enquisadas cren necesaria a paridade no consello reitor. Porén, nos seus consellos a porcentaxe de mulleres só acada o 25%. A excepción preséntase nas sociedades de horta e flor, onde se acada a paridade.

Poucas cooperativas son conscientes de ter realizado accións para incorporar as mulleres aos postos do seu órgano decisorio. Porén, vistos os resultados das enquisas, a realidade é que levan a cabo máis medidas das que elas mesmas cren: máis da metade fixa horarios de reunións de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares; outras incentivan a asistencia recompensándoa co pago de pequenas dietas ou fomentan o uso compartido do coche.

Ademais, segundo a base de datos de Agaca, o 8 % das sociedades enquisadas levou a cabo en 2008 o curso Incorporación as mulleres ós Consellos Reitores, cuxo obxectivo é fomentar a incorporación das mulleres ós consellos reitores das cooperativas. Durante 15 horas lectivas, repartidas en 5 días, técnicos da Asociación explican cá é o papel do cooperativismo agrario no mercado agroalimentario, cáles son os órganos sociais básicos dunha cooperativa, describen os conceptos básicos para a xestión empresarial da sociedade, dan a coñecer as habilidades directivas que debe posuír un dirixente (reunións eficaces, resolución de conflitos, traballo en equipo, etc. ) e falan sobre a integración laboral da muller.

Poucas sociedades realizan algunha actividade formativa relacionada directamente coa igualdade de oportunidades. Porén, a información da base de datos de Agaca indica que unha porcentaxe elevada destas cooperativas teñen organizado cursos formativos subvencionados pola Consellería de Traballo e Benestar Social, nos cales se inclúe sempre un módulo sobre igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Todos os alumnos reciben a Guía de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, editada por Agaca. O contido deste manual abrangue desde as nocións básicas (en qué consiste a igualdade, a discriminación, os conceptos de sexo e xénero, diversos estereotipos, roles, etc.), ata políticas, programas e leis de igualdade, corresponsabilidade ou violencia de xénero.

A maioría das cooperativas afirma realizar algún tipo de acción para facilitarlles ás socias a asistencia a cursos de formación, así como ás asembleas e ás reunións do consello reitor.

O 65% considérase en condicións económicas para levar a cabo as medidas enunciadas neste estudo. Esta porcentaxe aumenta en gran medida se ditas accións están subvencionadas polas distintas Administracións Públicas.



As medidas que propoñen as cooperativas enquisadas para promover a incorporación da muller ós postos directivos pasan pola formación e a concienciación tanto de homes como de mulleres, implicando a todos e a todas e co respaldo das Administracións Públicas.

Pero, sobre todo, pasan por dignificar o traballo no agro, co propósito de que a actividade agraria proporcione unha renda acorde coa realidade económica actual. Deste xeito, sería máis fácil que as persoas se implicaran na súa explotación e tamén na cooperativa da que forman parte.

### 3.5. Anexos: cuestionario

#### “A Muller Nas Cooperativas Agrarias: Factores Para A Conciliación”:

##### Enquisa A Cooperativas

*Dende a Asociación Galega de Cooperativas Agrarias (AGACA) estamos a elaborar un estudo para detectar qué barreiras e problemas limitan a plena incorporación das mulleres aos ámbitos de decisión cooperativa, tales como os consellos reitores e as asembleas de socios/as.*

*Recentemente, levamos a cabo unha enquisa telefónica con varias socias das cooperativas agrarias galegas para indagar nos problemas arriba mencionados e buscar solucións aos mesmos.*

*Tendo en conta isto, gustaríanos saber o punto de vista da cooperativa da que vostede forma parte e preguntarlle se estarían en disposición de levar a cabo as medidas que lles propoñemos a continuación e que foron as máis demandadas na parte do estudo feita previamente coas socias.*

**A modo de introdución ou preámbulo:**

- N<sup>o</sup> membros do Consello Reitor: .....
- N<sup>o</sup> de mulleres do Consello Reitor: .....

**1. Na túa opinión, ¿é necesario que exista paridade de xénero no consello reitor?**

- Si.
- Non. ¿Por que?  
.....  
.....  
.....

**2. ¿Tomouse algunha iniciativa na cooperativa para incorporar mulleres aos postos do consello reitor?**

- Si.
- Non. ¿Por que?  
.....  
.....  
.....

**3. ¿Tense previsto proximamente poñer en marcha algunha iniciativa a este respecto?**

- Si. ¿Cales?  
.....  
.....  
.....
- Non. ¿Por que?  
.....  
.....  
.....

**4. ¿Realízase na cooperativa algunha actividade formativa (obradoiros, charlas, campañas de difusión,...) relacionada coa igualdade de oportunidades?**

- Si.
  - Concienciación cara á igualdade entre homes e mulleres.
  - Corresponsabilidade das tarefas domésticas e reparto das mesmas no fogar.
  - Habilidades sociais, asertivas, comunicativas, toma de decisións,
  - Priorización das mulleres nos cursos de formación directiva.
  - Outras:  
.....
  
- Non. ¿Por que?
  - Porque lle resulta economicamente pouco viable.
  - Porque a cooperativa non o considera como algo prioritario.
  - Outras:  
.....

**5. ¿Realízanse accións específicas na cooperativa para facilitarlles ás mulleres a asistencia a cursos de formación?**

- Si.
  - Fíxase o horario do curso de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares.
  - Facílítase un medio de transporte (no caso de non posuír carné de conducir ou vehículo propio).
  - Ofrécense cursos mediante teleformación/aulas móbiles.
  - Outras:  
.....
  
- Non. ¿Por que?
  - Porque lle resulta economicamente pouco viable.
  - Porque a cooperativa non o considera como algo prioritario.
  - Outras:  
.....

**6. ¿Realízanse accións específicas na cooperativa para facilitarlles ás mulleres a asistencia ás asembleas?**

- Si
  - Fíxase o horario da reunión de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares.
  - Outras:  
.....
- Non. ¿Por que?
  - Porque lle resulta economicamente pouco viable.
  - Porque a cooperativa non o considera como algo prioritario.
  - Outras:  
.....

**7. ¿Realízanse accións específicas na cooperativa para facilitarlles ás mulleres a asistencia ás reunións do consello reitor?**

- Si
  - Fíxase o horario da reunión de xeito compatible coas responsabilidades persoais e familiares
  - Recompénsase a asistencia ás reunións (dietas, servizos de substitución para coidado de persoas dependentes, servizo de gardería, )
  - Outras:  
.....
- Non. ¿Por que?
  - Porque lle resulta economicamente pouco viable.
  - Porque a cooperativa non o considera como algo prioritario.
  - Outras:  
.....

**8. ¿Leva a cabo a cooperativa algunha acción para facilitarlle á muller a asistencia e desempeño tanto nas asembleas como no consello reitor?**

- En canto ao transporte:
  - Fomento do uso compartido do coche.

- Aluguer dun autobús ou microbús.
- Apoiar economicamente ás mulleres que decidan sacalo carné de conducir ou organizar o curso para obtelo.
- Outras:  
.....
- Outros servizos:
  - Habilitar un servizo de gardería.
  - Contratar unha persoa de substitución para o coidado de persoas dependentes e asistencia doméstica.
  - Implantar un banco de tempo entre mulleres cooperativistas.(Explicación: sistema de intercambio de servizos por tempo, por exemplo, unha hora de coidado de nenos/as por outra de realización de recados)
  - Outras:  
.....

**9. ¿Estaría a cooperativa en condicións de levar a cabo algunha das medidas anteriormente formuladas?**

- Si.
  - Realizar de accións formativas dirixidas á consolidación da igualdade de oportunidades.
  - Facilitarlle a asistencia ás mulleres ás asembleas, cursos de formación, e para a realización das funcións do consello reitor.
  - Outras:  
.....
- Non. ¿Por que?  
.....  
.....  
.....

10. No caso de que estas medidas foran incentivadas pola Administración a través de axudas, subvencións,... estaría a cooperativa en condicións e disposta a levalas a cabo?

Si.

Non. ¿Por que?

.....  
.....  
.....

11. ¿Propón a súa cooperativa algunha outra medida para acadar o obxectivo formulado?

Si ¿Cal?

.....

Non.

12. ¿Tense previsto proximamente poñer en marcha algún tipo de política de igualdade de xénero?

Si.

Non. ¿Por que?

.....  
.....

13. ¿Podería dicirnos a súa opinión respecto a este estudo?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....







### *3. Conclusións finais*





A modo de conclusión vanse entrelazar os termos legais en torno á igualdade de oportunidades e os factores para a conciliación coas demandas das socias e as ofertas das cooperativas.

Segundo o exposto ó longo do estudo estes son os aspectos básicos a analizar.

## 1. Titularidade das explotacións agrarias

Para ser socio dunha cooperativa agraria, a Lei de cooperativas de Galicia establece como condición a tenencia da titularidade da explotación agraria. En consonancia con isto, o 95% das socias enquisadas é a titular da explotación<sup>1</sup>.

O dato oficial sobre titularidade feminina manexado polo Ministerio de Igualdade<sup>2</sup> no ano 2007 para Galicia é do 53%, a máis elevada de España.

Desde a perspectiva xurídica apúntase que a discriminación horizontal<sup>3</sup> que poden sufrir as mulleres nas cooperativas agrarias podería estar relacionada co acceso á titularidade ou cotitularidade da explotación. Para atallar este problema propóñense dúas opcións complementarias:

- Revisar a lei e establecer como discriminación positiva cara á muller que o requisito para formar parte da cooperativa sexa ser socio ou esposa (ou situación asimilada) de socio.
- Seguir promovendo a titularidade feminina ou a compartida, de xeito que o traballo que realiza, e sempre realizou, a muller no campo sexa recoñecido social e economicamente.

Este factor pódese considerar extrínseco á cooperativa, posto que non está nas súas mans ningunha destas solucións.

## 2. Participación no consello reitor

A participación das socias no consello reitor é reducida, tan só o 25% dos seus membros son mulleres. Soamente o 4% das enquisadas se ten presentado nalgunha ocasión, a pesar de que recoñecen a importancia deste órgano na cooperativa e a pesar de que a maioría

---

1 A porcentaxe restante refírese a persoas que xa abandonaron a actividade agraria pero seguen a ser socias da cooperativa, ou ben que non contestaron a esta pregunta.

2 Ministerio de Igualdade. Instituto da Muller. Enquisa sobre estruturas de explotacións agrícolas (2003-2007): [http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/empleo/explotacion\\_tierras.htm](http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/cifras/empleo/explotacion_tierras.htm)

3 Como se explicou no seu momento, este concepto consiste en destinar ás mulleres traballos que representan a prolongación das tarefas reprodutivas realizadas no ámbito doméstico (limpadoras, coidadoras, etc.)

proporía unha muller para ocupar un cargo nel. Como xa se apuntou, a presenza feminina nos órganos de administracións das empresas do IBEX-35 é do 8,5%.

Para lograr unha composición equilibrada do consello reitor das cooperativas agrarias, pódese apuntar o seguinte:

- Esixencia de cotas de reserva de postos por xénero ou fixación de porcentaxes mínimas, a través dunha norma de rango legal. Esta medida presenta un grave problema: a obrigatoriedade legal iría en contra da autonomía de xestión, soberanía e independencia na toma de decisións das cooperativas.
- Establecemento de cotas de reserva de postos no consello reitor segundo xénero ou fixación de porcentaxes mínimas, desde a propia cooperativa a través dos seus estatutos sociais, segundo a realidade e características de cada sociedade. Esta opción asimilárase á reserva de postos para colectivos de socios configurados en base a criterios obxectivos (por exemplo, zonas xeográficas), actualmente previsto pola Lei de Cooperativas de Galicia.

A fixación de porcentaxes mínimas proporcional ao número de socias da entidade é unha acción que podería levarse a cabo desde as cooperativas agrarias, pero habería que ter moi en conta a posible existencia de mulleres que rexeiten formar parte do consello reitor por razóns persoais<sup>4</sup>: non se consideran coa formación adecuada ou non poden asumir máis responsabilidades, conscientes da dedicación que isto supón e da dispoñibilidade que isto require.

En relación a isto último, a formación, a flexibilidade e a disposición de tempo son factores fundamentais a ter en conta para culminar con éxito a consecución dunha igualdade real e efectiva e non discriminatoria por razón de xénero.

### **3. Formación, información e concienciación**

Todos os colectivos consultados no estudo (letrados, socias e cooperativas) coinciden en sinalar que na actualidade aínda existe unha gran carencia formativa en torno aos seguintes aspectos e cos seguintes destinatarios:

- Funcionamento dunha cooperativa, en xeral, e do consello reitor, en particular. Destinado a socios e socias.
- Igualdade de oportunidades. Dirixido ao persoal da cooperativa, ao consello reitor, aos socios, ás socias e á comunidade en xeral.

---

4 Descritas con máis detalle na Parte 2: Perspectiva das socias.

Un dos motivos que afasta ás socias de participar na cooperativa é o descoñecemento do seu funcionamento real e efectivo. Unha aproximación ós aspectos básicos do cooperativismo e á súa xestión empresarial contribuiría a que tiveran unha imaxe fiel do que acontece no seu seo e promovería unha maior implicación. O mesmo sucede cos coñecementos necesarios para o desempeño das actividades propias do consello reitor.

Para facer efectiva a igualdade de oportunidades é necesario saber en qué consiste e quen está involucrado. O seu coñecemento fará posible que homes e mulleres tomen conciencia da necesidade da súa existencia na sociedade.

As tres perspectivas presentadas neste estudo apuntan a que a concienciación é a *conditio sine qua non* poderá lograrse a igualdade de oportunidades efectiva entre homes e mulleres.

Sería moi importante, e moi benvido polas cooperativas enquisadas (como elas mesmas apuntan), o papel da administración pública para levar a cabo estes plans de formación, a través dos incentivos económicos pertinentes.

Pola súa banda, as cooperativas poderían facer uso do Fondo de Formación e Promoción Cooperativa para financiar dita formación, e poderíase ampliar a utilización desta reserva contable para sustentar campañas de fomento dos valores da igualdade de oportunidades.

En moitas ocasións o tamaño da cooperativa parece que pode condicionar a posta en práctica de medidas para acadar a igualdade de xénero. Isto pódese solucionar mediante colaboracións con outras sociedades que persigan o mesmo obxectivo. A intercooperación é a base para emprender moitos proxectos e este tamén pode ser un deles.

## 4. Conciliación, corresponsabilidade e empoderamento

Vinculado coa formación en temas de igualdade de oportunidade, é necesario que as persoas que integran a cooperativa, e tamén a sociedade en xeral, coñezan en profundidade qué significan estes conceptos, para despois poñelos en práctica:

**Conciliación:** hai que partir da base de que o concepto de igualdade é máis amplo que o de conciliación; a conciliación é unha das dimensións da igualdade. De feito a conciliación, é unha condición necesaria para a igualdade aínda que non unha condición suficiente. A conciliación da vida laboral, persoal e familiar non remata por si soa coa discriminación das mulleres na vida en xeral e no eido laboral en particular, pero é unha medida necesaria para avanzar na consecución da igualdade entre mulleres e homes.

**Corresponsabilidade:** trátase de facer un reparto equitativo das responsabilidades derivadas do ámbito doméstico entre as persoas que habitan no fogar. O reparto equitativo dos tempos e responsabilidades traerá unha maior igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes a nivel profesional, familiar e individual. Sen corresponsabilidade non pode haber conciliación. A consecución da conciliación baséase en dúas estratexias: na adecuación das condicións laborais e os tempos do traballo aos tempos da vida persoal e familiar, e na corresponsabilidade na asunción do traballo familiar e doméstico.

A opinión de avogados, socias e cooperativas coincide neste aspecto. Os principais motivos que evitan que as mulleres participen na vida activa da sociedade están principalmente relacionados coa falta de tempo: dedican case todo o tempo ó traballo no campo, e cando non, ás tarefas domésticas ou ó coidado de persoas dependentes ou dos fillos. Non dispoñen de horas de ocio. Aínda que case todas afirman vivir coa parella, as tarefas e as responsabilidades da casa recaen sobre elas, principalmente. Son conscientes de que tanto o home como a muller debería contribuír no coidado do fogar e dos seus membros, inda que o unha porcentaxe pequena pensa que os homes non están capacitados para os devanditos traballos.

De aquí extráese que é necesaria unha profunda campaña de concienciación na corresponsabilidade, tanto para os homes como para as mulleres. Porén, ningunha cooperativa enquisada manifestou levar a cabo actividades formativas relacionadas coa corresponsabilidade das tarefas domésticas e o seu reparto no fogar.

Se se logra equilibrar os tempos de ocio e de traballo entre homes e mulleres, tamén se poderá equilibrar a súa participación en todos os ámbitos da vida.

**Empoderamento:** este termo fai referencia á participación das mulleres nos procesos de toma de decisión e de acceso ao poder. É necesario tomar conciencia do poder que individual e colectivamente ostentan as mulleres e que ten que ver coa recuperación da súa propia dignidade como persoas. Máxime no eido agrario, onde a man de obra da muller ten un peso importantísimo e innegable, desde sempre.

Ningunha das cooperativas enquisadas afirma promover formación relacionada coas habilidades sociais, asertivas, comunicativas ou de toma de decisións.

Daquela, co financiamento axeitado e co asesoramento de AGACA (entidade con reputada experiencia no eido da formación) poderían realizar de obradoiros prácticos sobre autoestima e habilidades persoais, que lles permitan ás mulleres gañar en asertividade e confianza en si mesmas, como paso previo a unha maior participación. Tamén se poderían organizar xornadas de difusión de boas prácticas onde mulleres que están ocupando un posto no

consello reitor dunha cooperativa expliquen ás demais a súa experiencia no cargo: cómo chegaron a presentarse candidatas, qué funcións desempeñan no consello, qué supoñen estas responsabilidades, etc.

O baixo nivel de estudos das mulleres participantes condiciona, dende o punto de vista das propias enquisadas, a súa participación nas asembleas, así como nos postos directivos. Esta sería outra área formativa na que se pode incidir, posibilitando a continuación de estudos regrados básicos, polo menos, para facilitarlles os primeiros pasos a dar (información sobre lugares, formas de acceso, datas ...).

Tal vez nun principio poida suceder que a demanda destes temas non sexa moi elevada, pero pouco a pouco iría aumentando, do mesmo xeito que ten sucedido con outros temas como, por exemplo, as novas tecnoloxías. Nalgún momento se debe empezar, se existe o firme propósito de lograr algo.

## 5. Medidas concretas para acadar a igualdade

- **Implantar plans de igualdade**, que recollerían accións concretas dirixidas á conciliación, á corresponsabilidade, ó empoderamento, á participación, á formación e á información de homes e mulleres.

A opinión maioritaria dos letrados consultados é que a cooperativa debería elaborar un plan de igualdade, co propósito de evitar calquera discriminación por razón de xénero, inserido no plan empresarial da sociedade, que deberá aprobar a Asemblea Xeral da mesma. Isto supón un proceso global no que se establece o compromiso do equipo directivo para a formación en igualdade de oportunidades, a participación na representación da cooperativa, a asistencia técnica especializada en igualdade e garantir a información continua sobre o proceso. Acompañando isto, débese definir o calendario de accións do plan, identificar as persoas responsables, describir indicadores, realizarlle un seguimento, e dotalo da flexibilidade suficiente para readaptalo ou corríxilo, así como comunicarlles os resultados a todas as persoas implicadas.

Para a implantación voluntaria e efectiva de plans de igualdade nas empresas cooperativas necesítanse os apoios e os estímulo da Administración Pública, mediante o establecemento das correspondentes medidas de fomento.

Partindo do compromiso fiel do órgano directivo da cooperativa para levar a cabo as medidas do plan de igualdade, as socias e os socios veríanse imbuídos nestes aspectos e contribuirían á súa posta en marcha. As enquisas realizadas ós mandatarios das cooperativas indican que en moitas sociedades non se formulara nunca esta problemática.

- **Poñer en marcha outros instrumentos**, que garantan o equilibrio de tempos na vida familiar e na laboral entre homes e mulleres, mentres a corresponsabilidade se introduce nos fogares:
  - Servizo de gardería ou posta a disposición dun local adaptado na cooperativa onde poidan estar os menores unhas horas.
  - Persoal de substitución, tanto nos labores agrarios como para o coidado de dependentes e menores, así como nos traballos domésticos.
  - Implantación dun banco de tempo entre as socias, para, por exemplo, intercambiar unha hora de coidado de nenos/as por outra de realización de recados.
  - Facilitar medios de transporte ata a cooperativa: autobús, taxi, fomento do uso compartido do coche establecendo rutas, organizar cursos para a obtención do permiso de conducir, etc.

O ofrecemento destes servizos vai depender da vontade social e dos recursos da cooperativa. Tal como indican os letrados consultados, podería elaborarse unha proposta de modificación da actual Lei de Cooperativas para que os custos destes servizos se puideran imputar ó Fondo de formación e Promoción Cooperativa. As administracións públicas poderían incentivar estas medidas mediante a reforma lexislativa ou ben con incentivos económicos.

## 6. Medida transversal

A actividade agraria, como actividade económica que é, debe reportar unha renda que permita acadar unha calidade de vida adecuada ós tempos actuais.

Non é difícil atopar fogares onde o peso dos ingresos obtidos pola actividade agraria con respecto á renda familiar total é escaso. Varía en función dos subsectores (como se pode comprobar na enquisa ás socias) pero en termos globais pódese dicir que a renda das familias rurais non procede na súa maior parte da explotación agrícola ou gandeira que posúan.

Con esta realidade non se pode esperar que o compromiso dos habitantes do rural coa súa actividade sexa elevado. Sería máis fácil que as persoas se implicaran na súa explotación e, por tanto, na cooperativa da que forman parte, se a contraprestación que reciben está dentro das súas expectativas.

Dignificar o traballo no agro fará que a implantación das medidas sinaladas no presente estudo sexa posible.

O desenvolvemento rural faise imposible se os seus protagonistas marchan en busca de actividades máis rendibles e que tamén outorguen calidade de vida; e, por suposto, é inviable sen a presenza das mulleres.