

BIA

Boletín de
Igualdad
Agroalimentaria

Nº27

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...
SOMOS SOSTENIBLES.COOP



ÍNDICE

1. Por mi culpa	4
2. ¿Habrá una nueva jornada laboral?	5
3. Somos sostenibles.coop	7
4. Mujeres con luz propia	9
5. Nuestro campo es cosa de mujeres	14
6. Trabajando por la igualdad	16
7. Nuestras raíces	19

1 Por mi culpa

Si como refiere Simone de Beauvoir “en las iglesias hay más mujeres de rodillas que hombres”, esto pudiera indicar que culturalmente la mujer es enseñada a la culpa más que el hombre. Como dijimos en el número anterior de nuestro BIA, la mujer tiene una predisposición mayor a esa perfección que a menudo nos oprime. Y la culpa no es más que una consecuencia también de lo anterior. Queremos ser las madres perfectas, las profesionales perfectas, las mujeres perfectas, las amigas perfectas, ... y fallar nos llena de este sentimiento culpable que nos atormenta.

La autoculpa, por nuestra propia cultura, es más dura con las mujeres que con los hombres. Si algo realmente importante en nuestra vida sale mal, como un divorcio o abandono de parte de la pareja o el fracaso profesional de los hijos, por ejemplo, la mujer se echa la culpa a sí misma.



Normalmente las mujeres tienden más a preguntarse: “¿Qué he hecho mal?”. Se trata de una interrogación planteada frecuentemente por las mujeres en las consultas de psicología. Y por si esto fuera poco, otra de las áreas con las que raramente el sexo femenino está contento y generamos más autocritica es en la relación con nuestro propio cuerpo. No nos sentimos nunca contentas con nosotras mismas. Da la sensación de que la mujer alimenta

más sentimientos de baja auto-estima, inseguridad o duda de sí misma con relación a su cuerpo. La mujer cuestiona más su cuerpo, su rostro, su nariz, sus ojos, sus curvas, sus piernas, etc, y no digamos cuando la edad avanza.

Y si nos vamos al ámbito familiar, aunque en los últimos años vamos creciendo en responsabilidad, seguimos ejerciendo el rol de madre cuidadora y preocupada, que puede llegar a responsabilizarse del éxito en todos los ámbitos de sus hijos: en el académico, en el social y hasta en el profesional cuando ya ni conviven con nosotras.

La presión que ejerce esta cantidad de papeles que tenemos que desempeñar hace que nos sintamos responsables de la felicidad de los demás.

Diversos estudios confirman que las mujeres experimentan el sentimiento de culpa con mayor intensidad que los hombres. Tendemos a pedir perdón por todo. Nuestra herencia cultural nos anima desde niñas a sentirnos culpables si hacemos algo que «no se debe» hacer. Hemos sido educadas para ser niñas buenas, serviciales, pacientes, dóciles y compasivas.

Solo tienes que abrir una revista cualquiera o encender la televisión para encontrar ejemplos de cómo la sociedad y los medios nos hace sentir culpables. A las mujeres nos venden culpa si comemos demasiado, envejecemos dignamente y no lucimos de acuerdo al imaginario colectivo, son mecanismos para distraernos de lo que verdaderamente vinimos a hacer: ser nosotras mismas y ser felices.

Aceptar nuestra imperfección nos hace libres. Erramos. Fallamos. A las demás y a nosotras mismas. No somos perfectas. Somos maravillosamente imperfectas.

2 ¿Habrá una nueva jornada laboral?

Desde hace más de un año, esta pregunta se viene repitiendo semana sí, semana también. Las dudas asaltan tanto a las personas asalariadas como a las empleadoras, pues la reducción de la jornada máxima traería cambios importantes para todas las empresas afectadas. Actualmente, el Estatuto de los Trabajadores, en España el régimen de trabajo convencional es de 8 horas diarias o 40 horas semanales, siempre en cómputo anual. Tras la reforma y la implementación de la reducción de jornada se va a pasar de estas 40 horas semanales a las 37,5 horas semanales sin reducción salarial. Esta medida tiene como objetivo mejorar la conciliación familiar y laboral, así como la calidad de vida de las personas trabajadoras.



A principios del mes de febrero, el Consejo de Ministros, presentó el anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión. La medida fue abordada en el marco del diálogo social y traslada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales CCOO y UGT, que fue rubricado el 20 de diciembre de 2024. La CEOE rechazó esta propuesta de reducir la jornada laboral a 37,5 horas semanales, promovida por el Ministerio de Trabajo considerando que esta medida, al ser obligatoria, invade el derecho a la negociación colectiva, dificultando la sostenibilidad de muchas empresas, sobre todo pymes.

El texto del anteproyecto de Ley se remitirá a las Cortes para su tramitación parlamentaria. No obstante, no entrará en vigor, como mínimo, hasta final de 2025, ya que su tramitación será un proceso largo.

Pero ¿cuál es la historia de la jornada laboral en España?

La jornada laboral es y ha sido siempre clave en la configuración de las relaciones laborales. A lo largo de las últimas décadas, la jornada laboral ha experimentado importantes cambios en función de las transformaciones económicas, los avances en los derechos laborales y las tendencias globales.

Nos remontamos a Felipe II, en 1593, que emitió una disposición (Ley de Indias) que limitaba las horas de trabajo a 8 horas diarias, tanto para los trabajadores indígenas como para los colonos. Esta nueva regulación tenía en fin de proteger a los indígenas que sufrían en muchas ocasiones la explotación de sus patronos. En aquella época las jornadas laborales podían extenderse hasta 12, 14, incluso 16 horas diarias. La aplicación de esta norma no es que tuviera mucho éxito pero fue uno de los primeros intentos de regular la jornada laboral.

Desde el siglo XVI saltamos a los siglos XVIII y XIX, marcados por jornadas larguísimas en prácticamente todos los sectores. Estamos hablando que horarios que podían llegar a menudo de 12 a 16 horas diarias, especialmente en el campo y en las primeras fábricas textiles. Estas largas jornadas eran el reflejo de un sistema económico agrario y artesanal que no tenía la capacidad de regular de manera eficiente las condiciones laborales.

Al llegar la Revolución Industrial a España, se pone el foco en las condiciones laborales. A

2

¿Habrá una nueva jornada laboral?

las jornadas excesivas se sumaban la explotación infantil, las condiciones insalubres y peligrosas en muchos trabajos, naciendo así el movimiento obrero, la lucha sindical y la creciente organización de los trabajadores, que exigen poco a poco reformas de calado. De todas formas, la jornada laboral de 12 a 14 horas continuaba siendo común en muchas industrias.



Así llegamos a la Ley de la jornada laboral de 10 horas (1848), promovida por la Reina Isabel II, que establecía un límite máximo de horas laborales diarias en determinadas industrias, aunque la aplicación de esta ley fue insuficiente y difícil de controlar.

Ya en el siglo XX, la jornada laboral en España sufrió importantes reformas. En los primeros años, España debió adaptarse a regulaciones internacionales sobre el trabajo, como las impulsadas la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En 1919, por fin, Alfonso XIII aprobó el decreto de la Jornada de Ocho Horas, que redujo la jornada laboral a 8 horas diarias, 48 horas semanales y 240 horas mensuales.

Una década después, la Segunda República Española aprobó en 1931 la Ley de Jornada de Trabajo, que redujo la jornada laboral a 40 horas semanales; ley que fue derogada años más tarde por la dictadura franquista.

La jornada laboral de 48 horas semanales en España estuvo vigente hasta 1976, cuando se redujo a 44 horas semanales. Con la llegada de la democracia y con el fin de seguir mejorando de las condiciones de trabajo, la jornada laboral experimentó un nuevo cambio y, a finales de diciembre de 1982, el Consejo de ministros aprobó la jornada laboral de 40 horas semanales para que entrara en vigor a mediados del año siguiente. Y así hasta la fecha. ¿Estaremos cerca de la siguiente modificación?



3 SOMOS SOSTENIBLES.COOP



Desde marzo del pasado 2024, Fundación CooperActiva viene desarrollando trabajos de Igualdad para sus cooperativas gracias al programa SOMOS SOSTENIBLES.COOP del PERTE de la Economía Social.

Los PERTE (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica) son un instrumento de colaboración público privada en los que colaboran las distintas administraciones públicas, empresas y centros de investigación. Su objetivo es impulsar grandes iniciativas que contribuyan claramente a la transformación de la economía española.

El PERTE ES y EC (de la Economía Social y de los Cuidados) es un proyecto estratégico orientado a impulsar el sector de la economía social que reúne a entidades con criterios sociales y equitativos que tienen un objetivo de bienestar social, promueven el empleo comunitario y defienden los intereses de los colectivos diversos, teniendo en cuenta valores como el respeto al medioambiente, la cohesión social y la igualdad de género.

Entre sus metas figuran fortalecer las políticas de Igualdad y facilitar la conversión de compañías en crisis o con falta de relevo generacional, en empresas de economía social, principalmente cooperativas de trabajo, además de mejorar la competitividad de las PYMES del sector.

Con estas premisas, Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha, a través de Fundación CooperActiva, vio una posibilidad de trasladar estas ayudas a nuestras cooperativas que cumplen plenamente y son banderas de los valores que proyecta el PERTE.

La planificación de estos trabajos se ha dividido en dos áreas. Por una parte estamos realizando trabajos de Asistencia Técnica a coope-

rativas para que elaboren sus Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, Modelos de Conducta Ética con perspectiva de Género, Registros y Auditorías retributivas y Planes de Igualdad.

Tenemos previsto llegar a 25 cooperativas con estos trabajos que suponen que muchas de ellas accedan a estas herramientas para trabajar por la igualdad cuando ni siquiera se lo habían planteado, ya que en muchas ocasiones ni están obligadas por la legislación. Además, hemos traspasado nuestras fronteras incluyendo trabajos en cooperativas de la Comunidad de Madrid, donde dos organizaciones han apostado por incorporar la Igualdad como un eje estratégico en el día a día de la organización.

De esta forma, conseguimos que nuestras cooperativas integren en su estrategia contenidos afianzados en el ODS 5 (lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas en áreas rurales), además de dar cumplimiento a la legislación vigente.



La otra rama del Proyecto SOMOS SOSTENIBLES están siendo una serie de actividades de difusión y divulgación que pretenden visibilizar el papel de la mujer en el medio rural, fomentando la Igualdad en el sector agroalimentario y en el mundo rural mediante sesiones formativas que también incidan en

3 SOMOS SOSTENIBLES.COOP



umentar las competencias de las personas asistentes, para mejorar sus relaciones personales, sociales y laborales, y que tendrán como consecuencia una mejor preparación y acceso al empleo.

Están dirigidas a hombres y mujeres cooperativistas con el objetivo de que las personas asistentes conozcan de primera mano el desempeño de mujeres lideresas en distintos departamentos, en distintos puestos, rompiendo estereotipos y roles de género tan arraigado en el sector agroalimentario y en el medio rural. De esta forma, se pretende fomentar, motivar e impulsar la participación de la mujer en los puestos de toma de decisiones en las cooperativas.



A este Programa Formativo lo hemos denominado PROTAGONISTAS 2024-2025.

En estas sesiones también se han introducido módulos transversales que giren alrededor

de la prevención de la violencia de género, de otros tipos de violencias, como la digital, en ámbitos escolares, bullying y ciberbullying, del acoso sexual y por razón de sexo y género.

Fundación CooperActiva tenía claro que si el objetivo de este programa formativo es promover la igualdad en nuestras cooperativas, la asistencia debía ser de hombres y de mujeres. Pero el hecho de incorporar a las sesiones formativas módulos sobre distintos tipos de violencias sexistas (incluidas las que se dan en el ámbito digital) hacen estrictamente necesario que nuestros asistentes sean de ambos sexos para impulsar la lucha contra esta lacra social juntos.



Durante 2024 llevamos a cabo 4 sesiones de Protagonistas con un éxito total de asistencia que esperamos repetir las 4 sesiones que tenemos preparadas para 2025 y las que queremos invitarte desde estas líneas.



4 Mujeres con luz propia

En esta ocasión conocemos a la gerente de Nuestra Señora de la Piedad de Quintanar de la Orden, con bastantes años de experiencia y una actitud de perseverancia y superación constante que le valieron para conseguir el año pasado el cargo de máxima responsabilidad dentro de la misma. Vamos a conocerla.



P: Buenos días, Ana Belén, cuéntanos un poquito sobre ti

R: Soy Ana Belén Adrián Viller, tengo 44 años y soy natural de Quintanar de la Orden. Soy madre de dos niños, de 14 y 9 años, lo que me da una perspectiva única tanto en lo personal como en lo profesional. Actualmente, soy la gerente de Bodegas Entremontes, una empresa que me llena de orgullo y que me ha permitido desarrollarme en el apasionante mundo del vino.

Me considero una persona perseverante y comprometida con mi trabajo, siempre dispuesta a aprender y avanzar, aunque sea paso a paso. Esta actitud de superación constante me ha permitido alcanzar retos y seguir creciendo tanto en mi carrera como en mi vida personal. Para mí, cada nuevo desafío es una oportunidad de seguir aprendiendo y mejorando.

P: ¿Cómo llegaste a la cooperativa y cuál ha sido tu trayectoria en ella hasta este momento?

R: A lo largo de mi trayectoria profesional, he mantenido una línea constante en cuanto a mi desempeño. En todos los lugares donde he trabajado, siempre han estado satisfechos con mi labor. Las razones de mis cambios de puesto han sido principalmente impulsadas por la búsqueda de nuevas oportunidades y la expectativa de seguir mejorando en mi carrera.



Comencé a trabajar por las tardes mientras estudiaba por responsabilidad, ya que era la mayor de mis hermanos y la situación económica en casa no era la ideal. Mi primer empleo fue en un Gabinete de Ingeniería, donde descubrí mi pasión por el diseño y la planificación de obras, especialmente por el dibujo de los planos, que entonces se realizaban a mano.

Después, estuve casi seis años en el departamento comercial de una fábrica de puertas en Villacañas, un periodo en el que aprendí muchísimo. Tuve la suerte de contar con grandes compañeros y jefes, y, sobre todo, en un entorno donde la formación era primordial, algo que no se fomentaba todavía en las cooperativas.

4 Mujeres con luz propia

Fue en ese contexto donde, un día, mi padre, socio de una cooperativa, me llamó y me dijo: "Ana, han puesto un anuncio que necesitan un contable en la cooperativa". En ese momento, había dejado un poco de lado el área contable y me sentía cómoda en mi puesto actual, pero decidí enviar mi currículum. Aunque inicialmente la candidatura fue rechazada porque el puesto estaba "preasignado", no me importó. Sin embargo, a los pocos días, la cooperativa decidió contratar a otra persona como auxiliar, y después de una ronda de entrevistas con más candidatos/as, fui seleccionada.



Aunque al principio no era el puesto que buscaba, ya que pensaba que podía aspirar a más, la realidad es que no tenía que desplazarme y eso mejoraba mi calidad de vida. Así fue como, un 25 de enero de 2005, con una gran nevada la noche anterior, comencé mi primer día en esta organización.

P: ¿Cómo recuerdas esos comienzos en la cooperativa?

R: Mis inicios no fueron fáciles, ya que el cambio que tuve que asumir no fue solo en el sector, sino en unas condiciones, muy distintas jerárquicamente, lo que daría para escribir mucho sobre la situación de dejadez en la que vivían las bodegas.

Comencé en unas oficinas que teníamos en el centro del pueblo, pero sentía que necesitaba expandirme más. Fue entonces cuando hablé con el presidente de la cooperativa, quien, con gran disposición, tuvo el gesto de cambiarme a la bodega, donde realmente comenzó mi expansión profesional.



Durante estos 20 años, que no han sido fáciles, me han dado la oportunidad de crecer personal y profesionalmente ante todas las situaciones que han ido marcando la evolución de nuestra entidad.

A lo largo de mi tiempo en la cooperativa, he tocado muchos ámbitos de la bodega. He trabajado en el laboratorio, colaborado en el pesaje durante la vendimia, gestionado los libros de bodega, realizado declaraciones y auditorías, y he estado a cargo de tareas como Decovi, Infovi, Silice, material auxiliar y control de contratos de venta, entre otras. A lo largo de este proceso, he ido desarrollándome y asumiendo nuevas responsabilidades, ya que, como es natural en el mundo laboral, distintos compañeros, gerentes y colaboradores se han ido "bajando del tren" de la bodega, dejándome las tareas que ellos dejaban vacantes.

Cada vez que esto ocurría, he tenido que formarme en esas nuevas áreas para poder llevarlas a cabo con éxito.

4 Mujeres con luz propia

Un aspecto fundamental que siempre quiero recalcar es que, a pesar de las partidas de esos compañeros, siempre han apostado por mí. Han confiado en mi capacidad y me han enseñado, o me han ayudado, incluso con una simple llamada telefónica. Gracias a su apoyo y a su generosidad, he podido crecer tanto personal como profesionalmente, a pesar de que eso también ha significado asumir una carga adicional de trabajo. No obstante, siempre he afrontado estos nuevos retos con las mismas ganas y el mismo compromiso para sacar todo adelante.



Todo esto, acompañado de diversas entradas y salidas de gerentes, es lo que creo que motivó al Consejo Rector a apostar por mí, con la idea de que el cargo de "Gerente" pudiera ser gestionado desde dentro. Agradezco profundamente la confianza que han depositado en mí, pero también debo decir que no está sido nada fácil. Después de 20 años de trabajo en la cooperativa, es un desafío delegar todas mis responsabilidades y, además, formar a la persona que ocupa ahora mi puesto. Esta nueva compañera tiene una gran paciencia conmigo, ya que, debido a la falta de tiempo, nos resulta complicado formarnos a fondo y con tranquilidad. Sin embargo, estamos logrando avanzar poco a poco, y estoy segura de que lo conseguiremos.

P: ¿Cómo afrontaste este nuevo puesto?

R: Con mucha ilusión y ganas de comenzar nuevos proyectos, que, como mencioné antes, no he podido llevar a cabo por tiempo y que en ocasiones me hacen sentir algo frustrada, ya que no puedo avanzar tan rápido como quisiera.

Quiero destacar la excelente gestión que está realizando este Consejo Rector. Tomaron la decisión de que todos fueran partícipes y crearon diferentes secciones, como infraestructuras, personal, embotellado, redes sociales, maquinaria de bodega, entre otras.

Así, además de estar yo como gerente, se asignó a uno o dos miembros del consejo rector a cada sección para ayudarme en las tareas en las que los necesitara.

De esta manera, aparte de no estar sola en este proceso, ellos también se están formando y participando activamente en todas las acciones, lo que les permite comprender de primera mano las necesidades que existen en la bodega.



P: Decías anteriormente que tu padre ya hace años era socio de la cooperativa, entendemos que de alguna manera la agricultura te ha tocado siempre de cerca ¿verdad?

4 Mujeres con luz propia

R: Sí, mi familia siempre ha tenido campo, aunque no se tratara de grandes extensiones. Mi padre tenía su trabajo principal, pero los fines de semana se dedicaba al campo. Como es de esperar, eso significaba que había que ayudarlo en diversas tareas, como la poda, el sarmentar, la vendimia, el abonado, entre otras.

P: Comentas que el asumir el cargo de la gerencia ha sido ilusionante pero también duro y necesita de mucha atención. En esa situación, ¿cómo de importante es el apoyo de tu familia?

R: Es fundamental contar con el apoyo de tu familia al asumir un cargo importante en la empresa, por diversas razones. En primer lugar, la conciliación laboral con la vida familiar es crucial, especialmente cuando se tienen niños. El equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares puede ser complicado, y es en estos momentos cuando tener el respaldo de la familia se vuelve esencial. Su comprensión y colaboración hacen posible que puedas gestionar tu tiempo de manera más efectiva, permitiéndote cumplir con tus obligaciones laborales sin descuidar el bienestar de tus hijos ni perder esos momentos valiosos en familia, esto último muy difícil de conseguir.

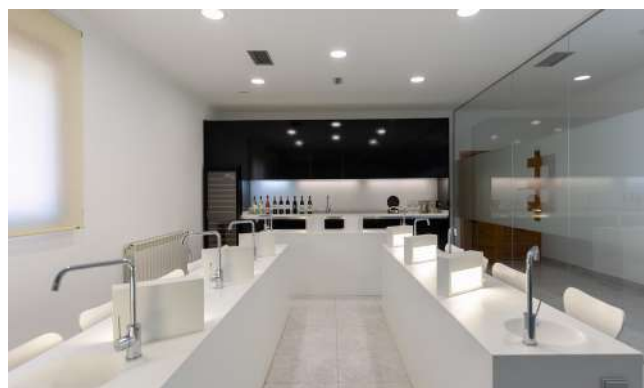
Además, asumir un cargo de responsabilidad también implica enfrentarse a una carga emocional y psicológica considerable. Las decisiones importantes, las expectativas y las opiniones de los demás pueden generar dudas y presiones. En este contexto, el apoyo psicológico que brindan los miembros de la familia es indispensable. Ellos son quienes te ofrecen un refugio emocional, un espacio donde puedes compartir tus preocupaciones sin juicios, recibir consejos y mantenerte centrado. El respaldo familiar no solo te ayuda a enfrentar las

críticas externas, sino que te da la confianza para seguir adelante, especialmente cuando las opiniones y expectativas de otras personas pueden ser abrumadoras.

En definitiva, contar con la familia no solo facilita la gestión de los múltiples roles que se deben desempeñar, sino que proporciona el equilibrio emocional necesario para tomar decisiones claras y afrontar los retos con una perspectiva positiva.

P: ¿Cómo ves el futuro de las cooperativas y sobre todo el papel de la mujer dentro de ellas?

R: El futuro de las cooperativas es prometedor, aunque complicado en los próximos años. Su supervivencia dependerá de su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado, integrar nuevas tecnologías y garantizar que sus principios de participación y responsabilidad social sigan siendo el núcleo de sus operaciones. Si logran hacerlo, las cooperativas seguirán siendo esencialmente claves en las economías locales y globales, con un enfoque único en el bienestar colectivo y la sostenibilidad.



Respecto a la situación de las mujeres en las cooperativas ha mejorado en los últimos años, pero aún existen retos que deben superarse para lograr una verdadera igualdad.

4 Mujeres con luz propia

Las mujeres todavía enfrentan barreras y desigualdades que dificultan su plena integración en todos los niveles.

Tenemos que avanzar en una mayor participación, en mejorar la conciliación laboral y personal y un mayor empoderamiento económico y social. Para ello tenemos que superar unos desafíos como la desigualdad de representación (salir de nuestra zona de confort), brechas salariales y cambiar los roles de género.

El futuro de las mujeres en las cooperativas dependerá de la implementación de políticas de igualdad de género más efectivas, que incluyan formación, mentoring y una representación más equitativa en los puestos de toma de decisiones. Las cooperativas tienen el potencial de ser un modelo de inclusión y empoderamiento de las mujeres, si logran abordar las barreras estructurales y culturales que aún existen. Además, con la creciente conciencia sobre la igualdad de género, las cooperativas que lideren en este aspecto pueden convertirse en ejemplos a seguir en otras organizaciones y sectores.

Es evidente que estamos ante una mujer muy preparada, con las ideas muy claras y con un entusiasmo y energía contagiosa. Le deseamos mucha suerte en el reto de estar en la dirección de una cooperativa tan querida como Bodegas Entremontes.



5 Nuestro campo es cosa de mujeres...

Después de que en el número anterior, tantas mujeres se animaran a enviarnos fotos de su trabajo en la vendimia, hemos seguido recibiendo más trabajando en otros sectores. Nuestras mujeres están trabajando en los ajos, en el olivar, con el champiñón, con los cereales... Las mujeres están muy presentes en el medio rural y en el sector agroalimentario regional y debemos hacerlas visibles. Enhorabuena por vuestro trabajo.



5 Nuestro campo es cosa de mujeres...



6 Trabajando por la igualdad

Comenzamos 2025 planificando un año cargadito de trabajo en el área de igualdad. Por supuesto en nuestra faceta técnica ayudando a organizaciones en la redacción de toda la documentación como planes, registros retributivos, protocolos de acoso, etc. En este sentido, incorporamos a nuestra cartera de cooperativas que trabajan por y para conseguir la igualdad en nuestro territorio mediante un plan a Pistaquero (Quero), Ontalba (Ontur), SAT del Campo (Villacañas), San Esteban (Bargas), San Dionisio (Fuente Álamo), SAT Coagral (Guadalajara), Nuestra Señora del Egido (La Puebla de Almoradiel) y Domo Pistachio (Manzananes).

Este año será especialmente completo en cuanto a jornadas formativas, que ya hemos comenzado a desarrollar en distintas líneas.

De la mano de AMCAE el día 13 de febrero visitamos Nuestra Señora del Rosario-Bodegas Campos Reales, de El Provencio (Cuenca). Su gerente, Ana Ballesteros, y sus consejeras, Justa Parra y Claribel García, ejercieron de anfitrionas en una cooperativa en la que las mujeres tienen un papel muy importante en departamentos estratégicos.



Además, nuestra compañera Nuria Villanueva impartió una sesión sobre la PAC 2025 muy interesante y que suscitó la participación de todas las personas asistentes.

Esta primera sesión del año tuvo un éxito rotundo de participación, con 43 asistentes de cooperativas de toda la región.

Siguiendo con el Programa Formativo Protagonistas, el 26 de febrero celebramos por adelantado el Día Internacional de las Mujeres en la cooperativa Nuestra Señora de la Piedad-Bodegas Entremontes de Quintanar de la Orden. En este caso, contamos Ana Belén Adrián, su gerente, y con Piedad Higuera, responsable de tienda, para que nos hablen de su carrera profesional dentro de la cooperativa. Además, Ramona Cruza, socia de la cooperativa, nos habló de su experiencia vital y de cómo Entremontes y la agricultura supuso para ella un revulsivo para salir de situaciones personales muy complicadas.



6 Trabajando por la igualdad

Por último, repasamos las novedades legislativas en materia de Acoso sexual, por razón de sexo y hacia las personas LGTBI en las organizaciones.

El día 6 de marzo, dentro del programa Cooperar para Ganar, estuvimos hablando de cooperativismo e igualdad con socias y técnicas de la cooperativa Virgen del Valle de Viso del Marqués. Pasamos una mañana muy interesante y participativa con estas mujeres que ya nos han demostrado en varias ocasiones su compromiso con su organización.



Esa misma mañana nuestra Viceportavoz, Laura Pérez, asistió invitada por La Caixa al Desayuno por la Igualdad. Un encuentro fantástico con el objetivo de avanzar como personas y como sociedad en la igualdad de hombres y mujeres, de cara a generaciones futuras.



También acudimos al acto de la JCCM en Consuegra para celebrar el Día Internacional de

las Mujeres. En este acto, como en ediciones anteriores, fueron reconocidos 5 mujeres y 5 proyectos de cada una de las provincias. Además, recogieron su premio también Cruz Roja Española e Iciar Bollaín. Todos reconocimientos muy merecidos, pero el que más orgullo nos hizo sentir fue el recogido por Ana Soler por el proyecto Vidartis, de Julián Soler, SA, proyecto que ha sido protagonista de estas páginas en varias ocasiones.



Para rematar el Día de las Mujeres, Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha recibió el reconocimiento otorgado por el Ayuntamiento de Alcázar de San Juan a la labor que realizamos a favor de la igualdad de género en el sector cooperativo durante más de 15 años. Ángel Villafranca, nuestro presidente, y Lola Gallego, del Gabinete de Dirección, recogieron el galardón de manos de la

6 Trabajando por la igualdad

alcaldesa, Rosa Melchor, y la concejala de Diversidad, Patricia Benito. Este reconocimiento es para vosotras, todas las mujeres cooperativistas que nos inspiran a diario para seguir trabajando en conseguir un futuro más igual para todos y todas. Y para ellos, los hombres cooperativistas que nos acompañan y trabajan también con nosotras de la mano por este objetivo.



A mediados de marzo, exactamente el día 12, nos trasladamos a Daimiel para conocer la cooperativa Los Pozos con la segunda jornada anual de AMCAE. En esta ocasión la temática giraba en torno en cómo visibilizar de forma más efectiva la aportación de las mujeres al cooperativismo agroalimentario. Así debatimos con su gerente, Paulino García de la Camacha y sus consejeras Luisa Velázquez y Sagrario Córdoba. Su ingeniera agrícola Mayoralas, nos habló de su perspectiva como técnica de campo de Los Pozos.



Además, en esta sesión, Nuria Villanueva continuó ofreciendo sus conocimientos respecto a la PAC 2025, esta vez mediante casos prácticos.

El siguiente trimestre de 2025 promete ser también completo en cuanto a jornadas, así que hay que prestar atención a nuestra oferta formativa porque seguro que resultará muy interesante y enriquecedora.



7

Nuestras raíces

En esta ocasión nos trasladamos a la provincia de Albacete, concretamente a la localidad de Montealegre del Castillo. Nuestro compañero y Gerente de la cooperativa Santiago Apóstol, Eloy Sánchez, nos habla de su tierra.

Montealegre del Castillo, situado en la provincia de Albacete, es un pueblo de poco más de 2.000 habitantes, enclavado en la comarca de Almansa. Su ubicación estratégica lo coloca lindando con la Región de Murcia y muy próximo a la provincia de Alicante, lo que le confiere un carácter singular y privilegiado en un cruce de caminos. Destaca tanto por su tradición agrícola como por su inmenso legado cultural, siendo reconocido por la producción de vinos de alta calidad, ricos en color y con una notable riqueza aromática.



En el ámbito cultural, Montealegre es un referente nacional gracias a sus dos yacimientos íberos de gran importancia: el Cerro de los Santos y el Llano de la Consolación. En el primero se han hallado más de 500 esculturas íberas, entre ellas la célebre Dama Oferente, una figura del siglo III que se ha convertido en la imagen principal de la marca "Oferente" de la cooperativa y que se encuentra en el Museo Arqueológico Nacional, junto a las imágenes de la Dama de Elche o la Dama de Baza. Este patrimonio arqueológico resalta la relevancia histórica del municipio, que también cuenta con vestigios de la Vía Hercúlea o Camino de

Aníbal, una antigua ruta romana que conectaba Cádiz con los Pirineos.

El patrimonio histórico de Montealegre incluye además monumentos como los Arcos del Molino, los restos de un castillo de origen árabe, la Iglesia de Santiago Apóstol y el Santuario de la Virgen de Consolación, cuyo Camarín de la Virgen es de especial interés.



Montealegre del Castillo es un pueblo lleno de historia y tradición, donde su principal fiesta se celebra el 15 de agosto en honor a su patrona, la Virgen de Consolación. La tarde anterior, la patrona es recibida en la "entrada" del pueblo, tras su llegada desde el Santuario, en una emotiva ceremonia marcada por la devoción, el fervor y la alegría de los montealegrinos. Durante varios días, el pueblo se llena de actividades y eventos que no solo

7

Nuestras raíces

congregan a sus habitantes, sino también a los hijos y nietos de familias que emigraron en décadas pasadas. Cada verano, regresan para reencontrarse con sus raíces y mantener viva su identidad rural.

Entre las celebraciones populares destacan también la festividad de San Isidro, el 15 de mayo, cuando se organiza una romería alrededor del Santuario, compartido con la Virgen de Consolación. Esta jornada festiva, dedicada al patrón de los agricultores, refleja el entusiasmo y la convivencia de un pueblo profundamente vinculado a sus tradiciones agrarias. Otra fecha destacada es el 25 de abril, día de San Marcos, cuando los montealegrinos disfrutan de una jornada al aire libre, saliendo al campo para compartir comida, tradición y naturaleza.

Montealegre del Castillo también presume de haber sido cuna de un personaje tan ilustre como Santiago Bernabéu Yeste, quien da nombre al estadio del Real Madrid. Nació en la finca de La Cueva, aunque fue inscrito en Almansa. Era hijo del administrador del Marqués de Villafuente y de la Condesa de Montealegre. Su conexión con el pueblo siempre fue cercana, siendo propietario de fincas como El Tobar. Allí se podía ver a Bernabéu en compañía de miembros de la plantilla del Real Madrid, como Alfredo Di Stéfano, Miguel Muñoz o Pérez Payá. En su finca, no solo disfrutaban de la tranquilidad del entorno, sino también de los platos típicos de la zona, como los gazpachos manchegos y las gachasmigas. Además, Santiago Bernabéu animaba a los jugadores a correr por los caminos rurales para mantenerse en forma.

Mi propio abuelo paterno solía compartir historias vividas con Santiago Bernabéu, ya que era uno de los encargados de sus fincas, e incluso se lo llevaba a Madrid a ver alguno

de los partidos más importantes del Real Madrid. Estas memorias enriquecen el legado de Montealegre del Castillo, un pueblo orgulloso de sus tradiciones y de las figuras que forman parte de su historia.



La Cooperativa Santiago Apóstol, fundada en 1957, es un pilar fundamental de la economía local. Nació gracias a un grupo de agricultores comprometidos que apostaron por cerrar el ciclo productivo elaborando y comercializando su propio vino. Actualmente, los vinos de la cooperativa están amparados bajo la Denominación de Origen Jumilla, donde predominan las variedades Monastrell y Garnacha Tintorera, perfectamente adaptadas a los suelos calizos y pardocalizos del municipio. El clima continental, influenciado por la cercanía del Mediterráneo, ofrece condiciones ideales para el cultivo de la vid, con 3.000 horas de sol al año y unas precipitaciones anuales de poco más de 300 mm.

La cooperativa cuenta con más de 370 socios activos que gestionan 3.850 hectáreas de viñedo, mayoritariamente en secano de vaso. Este modelo productivo permite alcanzar una producción media de 25 millones de kilogramos de uva, convirtiendo a la viticultura en la principal actividad agraria del pueblo. Junto con la industria del mueble, específicamente la fabricación de sofás, forman los dos pilas-

7

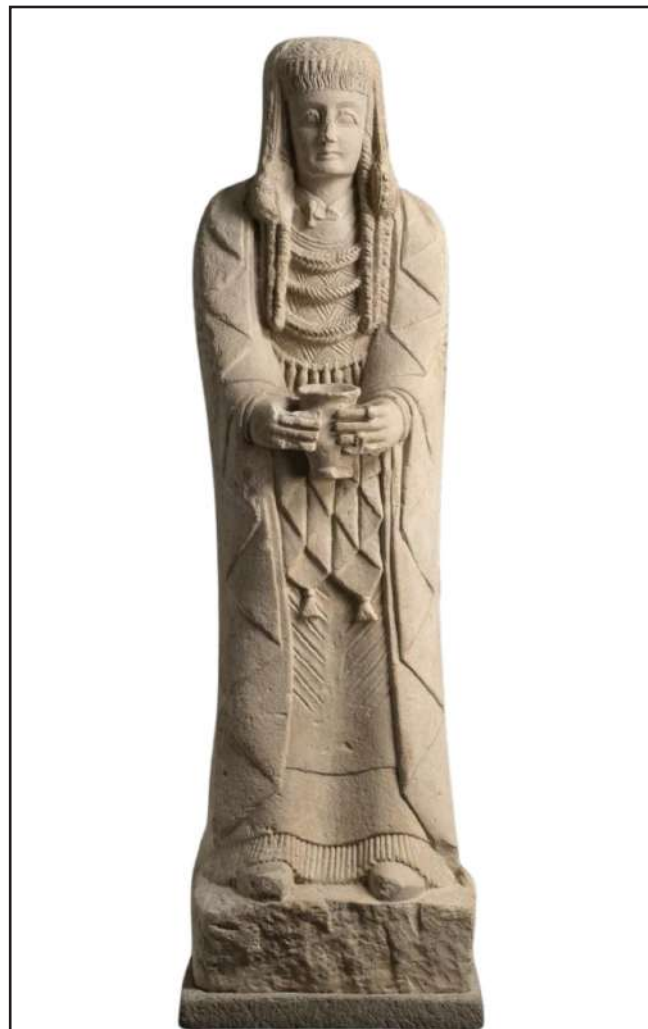
Nuestras raíces

res económicos de Montealegre del Castillo. La vinculación de las familias locales con la cooperativa es profunda, siendo un reflejo del fuerte arraigo y agrícola de la localidad.

La mujer montealegrina siempre ha estado profundamente vinculada a la agricultura, desempeñando un papel fundamental en el desarrollo del sector agrario local. A lo largo de la historia, las mujeres de Montealegre del Castillo no solo han trabajado en el campo, participando activamente en labores esenciales como la vendimia y la poda, sino que también han asumido la titularidad de explotaciones agrícolas, demostrando su capacidad de liderazgo y compromiso con la tierra.



Hoy en día, esa tradición sigue viva y en la cooperativa contamos con socias que continúan esta labor. Algunas de ellas, jóvenes agricultoras, están plenamente dedicadas a la viticultura, contribuyendo al fortalecimiento del sector con una visión renovada y una apuesta por la sostenibilidad y por el mundo rural. Su esfuerzo y dedicación son un reflejo del legado de generaciones anteriores y de la importancia de la mujer en la agricultura de Montealegre del Castillo.



Dama Oferente del Cerro de los Santos

Escultura íbera del siglo III a.C.
Museo Arqueológico Nacional



Para cualquier consulta, aclaración o sugerencia en materia de igualdad puedes ponerte en contacto en nuestro servicio de apoyo y asesoramiento a través de los siguientes teléfonos:



Teléfono Fijo: 926545200



Teléfono Móvil: 663206494



aminguez@agroalimentariasclm.coop

“La verdadera libertad surge cuando comprendemos que somos nosotros los que decidimos a quién o a qué damos el poder de influir en nuestra vida”

Meryl Streep



¡Ponte las gafas de la igualdad!



**cooperativas
agro-alimentarias**
Castilla-La Mancha



SEDE SOCIAL

Avda. de Criptana, 43
13600 Alcázar de San Juan
(Ciudad Real)
Telef.: 926 54 52 00
Fax: 926 54 52 08

DELEGACIÓN TOLEDO

Ronda de Buenavista, 15-2º
45005 Toledo
Telef.: 925 21 09 21
Fax: 925 21 99 16

DELEGACIÓN ALBACETE

c/ Rosario, 6 5ª - puerta 12
02001 Albacete
Tlf: 607 823 122
Fax: 967 24 10 19

DELEGACIÓN CUENCA

Plaza de la Hispanidad, 10, 4ªA
16002 Cuenca
Telef.: 969 22 51 56
Fax: 969 22 58 01

DELEGACIÓN CIUDAD REAL

C/ Juan II, 1A-5 B
13001 Ciudad Real
Telef.: 609 468 341
Fax: 926 21 50 90