

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...

Nuestro trabajo en igualdad

BIA

Boletín de
Igualdad
Agroalimentaria

Nº24



Realización:

Fundación CooperActiva

Coordinación:

Juan Miguel del Real Sánchez-Flor

Diseño y maquetación:

Cooperativas
Agro-alimentarias CLM

Fecha:

Junio 2024

ÍNDICE

1. Trabajar la resiliencia	4
2. Normativa europea contra la violencia de género	6
3. Catálogo de ocupaciones para visibilizar la brecha de género en el empleo	7
4. 2026: Año Internacional de la mujer agricultora	9
5. Premio CAE 2024 a la igualdad de oportunidades	10
6. Mujeres con luz propia	12
7. Trabajando por la Igualdad	14
8. ¿Conoes a... Gissele Falcón?	16
9. Nuestras raíces	20

1 Trabajar la resiliencia

¿Cuántas veces hemos oído la frase “lo que no te mata, te hace más fuerte”. Y aunque parezca una exageración, es la realidad. Si bien puede parecer algo excesivo, sin duda es una realidad. Sobrellevar y superar las adversidades de la vida genera sufrimiento pero, a la vez, nos puede hacer crecer interiormente y, a menudo, modificar nuestra escala de valores y prioridades. Superar momentos difíciles es parte de la vida, y este proceso nos ayuda a hacernos más fuertes.

¿Quién no tienen una experiencia adversa que nos haya puesto a prueba? La muerte de una persona querida, una enfermedad grave, una crisis laboral, personal o sentimental, accidentes, situaciones traumáticas, etc. Por desgracia son muchas las circunstancias que nos pueden hacer pasar por momentos complicados en nuestro día a día, que sobrepasan nuestro límite, pasan factura a nuestra autoestima, a nuestra confianza en nosotros mismos y nos flaquea la fuerza de voluntad para hacerles frente. Por ello es importante conocer las herramientas para trabajar la resiliencia y así, sacar lo mejor de cada situación para seguir adelante.



La resiliencia es la capacidad para afrontar con éxito la adversidad, el trauma, la tragedia, las amenazas e incluso el estrés. Esto no sig-

nifica que vayamos a dejar de sentir angustia, incertidumbre u otras emociones desagradables, pero sí que podemos manejarlas gracias a una serie de actividades para mantener la resiliencia. También vamos a ser capaces de recuperarnos después de una experiencia traumática.



Todas las personas contamos con esta habilidad, aunque hay que trabajarla para fortalecerla en nuestro día a día. Esto nos va a permitir manejar nuestras emociones y lograr la flexibilidad y el balance que requerimos en los peores momentos. También hay que ser conscientes de que las estrategias que nos pueden ayudar a cultivar la resiliencia no son la panacea y siempre nos podremos encontrar que ciertos hechos sean tan dolorosos que por mucho que luchemos por superarlos, nos cueste muchísimo.

Una persona resiliente tiene las siguientes características:

- Seguras, confían en sí mismas y sus capacidades.
- Sociables. Valoran especialmente sus grupos de apoyo.
- Realistas, sobre todo a la hora de fijarse metas.
- Aprenden de las situaciones positivas,

1 Trabajar la resiliencia

pero también de las negativas.

- Positivas, pero se permiten tener fracasos y no se desaniman.
- Utilizan el humor como herramienta muy útil en los buenos y en los malos momentos.
- Reconocen y aceptan sus sentimientos y sus pensamientos.
- Flexibles. Se adaptan con facilidad a cambios y nuevas experiencias.

Los especialistas nos dan una serie de consejos a poner en práctica para que aumentemos nuestra resiliencia. Estos son en los que más coinciden las fuentes estudiadas:

- El primero de ellos hace referencia a las relaciones que tenemos con los seres más queridos. Construir relaciones fuertes y sanas te va a ofrecer un apoyo en los momentos buenos y en los malos.
- Siente el valor de cada día. Todos los días, con sus luces y sus sombras, hay momentos de éxito que debemos valorar. Para ello también es fundamental establecer objetivos diarios claros y alcanzables.
- El pasado te hace crecer. Todo lo que te ha pasado anteriormente constituye una experiencia que te puede servir de guía en el futuro.
- La esperanza es fundamental y para ello hay que tener un sentido de la vida positivo.
- Dedícate tiempo. Cuídate, a todos los niveles. Permítete tener actividades de ocio, duerme bien, prueba con técnicas de relajación, haz algún tipo de ejercicio físico, en definitiva: ten espacios de tiempo diariamente para ti.

- No ignores tus problemas en ningún caso. Todo lo contrario, encuentra qué debes hacer, realiza un plan de acción y toma las medidas oportunas.

Nos quedamos con una frase de Viktor Frankl que, aunque trató la resiliencia como tal (sí la resistencia), podemos tomar sus lecciones para entender mucho mejor este concepto.

“En la adversidad, el ser humano descubre su capacidad de amar”.



2 Normativa europea contra la violencia de género

El Parlamento Europeo ha aprobado la primera normativa contra la violencia de género de la Unión Europea con 522 votos a favor, 27 en contra y 72 abstenciones. Esta directiva exige leyes más estrictas contra la ciber violencia, mejor asistencia a las víctimas y medidas para prevenir las violaciones. La norma, que los estados miembros tendrán un plazo de 3 años para trasponer, establece, entre otras, medidas para hacer frente a la violencia machista, la ciber violencia, la difusión no consentida de imágenes íntimas privadas, la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado, así como para mejorar la accesibilidad de las mujeres a servicios de salud sexual y reproductiva.

La Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento y el Consejo Europeo de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica tiene como propósito proporcionar un marco integral para prevenir y combatir eficazmente la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica en toda la Unión. Para ello, refuerza e introduce medidas en los ámbitos siguientes: la definición de los delitos y las sanciones correspondientes, la protección de las víctimas y el acceso a la justicia, el apoyo a las víctimas, la mejora de la recogida de datos, la prevención, la coordinación y la cooperación.

La igualdad y la no discriminación son valores esenciales de la Unión y derechos fundamentales consagrados, respectivamente, en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ponen en peligro esos valores y derechos, socavando los derechos de las mujeres y las niñas a la igualdad en todos los ámbitos de la vida y dificultando su participación social y profesional equitativa.

La violencia contra las mujeres y la violencia doméstica suponen una violación de los derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad humana, el derecho a la vida y a la integridad de la persona, la prohibición de las penas o los tratos inhumanos o degradantes, el derecho al respeto de la vida privada y familiar, el derecho a la libertad y a la seguridad, el derecho a la protección de los datos de carácter personal, el derecho a la no discriminación, también por razón de sexo, y los derechos del menor, consagrados en la Carta y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.



En vista de las particularidades relacionadas con los delitos de violencia contra las mujeres y violencia doméstica, es necesario establecer un conjunto integral de normas que aborde de manera concreta el problema persistente de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y responda a las necesidades especiales de las víctimas de dicha violencia. Las disposiciones vigentes a nivel de la Unión y nacional han demostrado ser insuficientes para combatir y prevenir eficazmente la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Extracto de la Directiva. [Consultar aquí.](#)

3 Catálogo de ocupaciones para visibilizar la brecha de género en el empleo

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) elabora este catálogo, con periodicidad semestral, en el marco del Proyecto "Acciones para favorecer la transversalidad de la igualdad de género en todas las políticas activas de empleo" del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con el objetivo de visibilizar la brecha de género.

El concepto de brecha de género que se tiene en cuenta en el catálogo es la distancia entre la situación de mujeres y hombres respecto a un indicador y en un periodo concreto, en este caso, la contratación por una parte, y, por otra las personas demandantes paradas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo. Para su cálculo, se utiliza el indicador de la diferencia entre los porcentajes de hombres menos el de mujeres, y su resultado se expresa en puntos porcentuales.



El catálogo presenta las cifras de contratos realizados a hombres y mujeres; datos de las personas demandantes de empleo paradas y registradas en los Servicios Públicos de Empleo, y datos de las solicitudes de empleo de personas paradas. Todos estos datos se desglosan por mujeres y hombres y se presentan en tablas por Actividades Económicas y por las 502 ocupaciones que componen los grupos de ocupaciones a 4 dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-111). En las tablas también

se muestran los datos de variación respecto al semestre anterior y los siguientes índices:

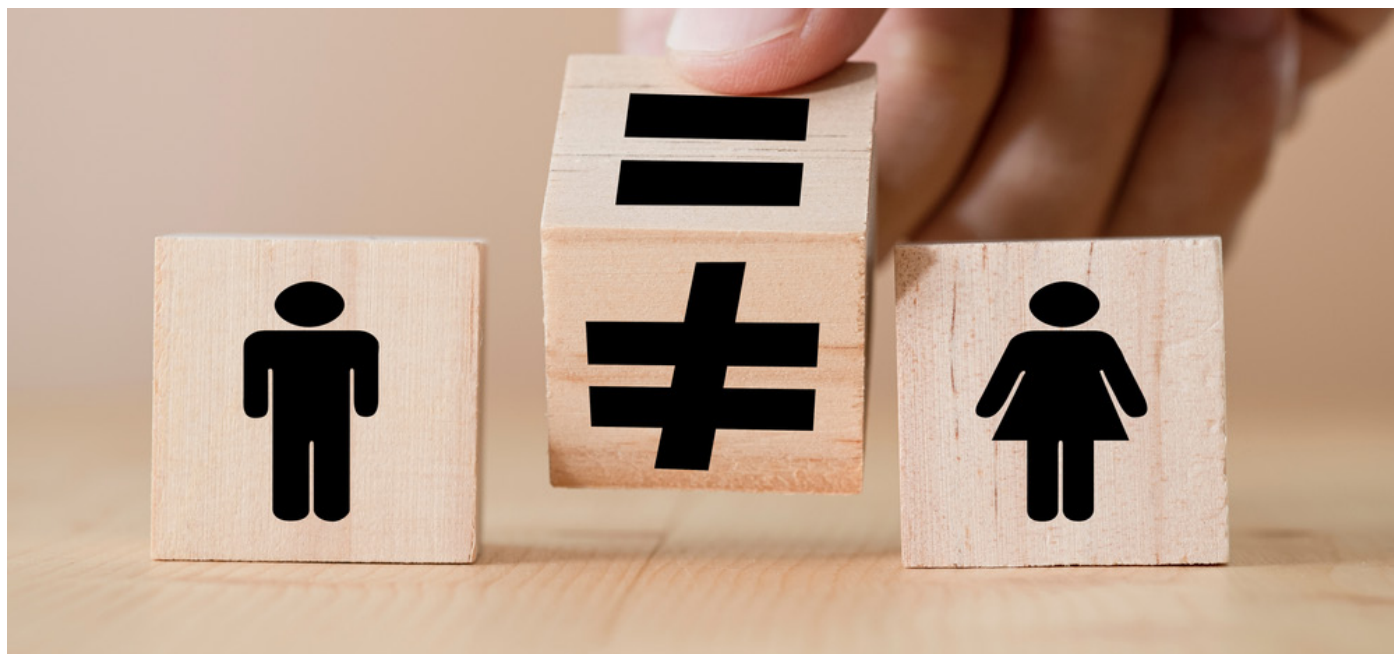
- Índice de distribución, es decir, el porcentaje de contratos a mujeres sobre el total de cada ocupación y/o actividad económica. Este índice muestra las relaciones entre los sexos identificando diferencias cuantitativas entre mujeres y hombres e indica el % de un sexo con respecto al otro sexo.
- Índice de concentración de contratos y de demandantes parados, por sexo: Este índice muestra cómo se concentran o reparte cada sexo entre las categorías de las variables de ocupación o de actividad económica. Se calcula para mujeres y para hombres, pero de forma separada. Es decir, este indicador informa sobre las diferencias intra-sexo.

El catálogo se compone de 5 tablas:

- Tabla de descripción de los conceptos utilizados en el catálogo: brecha de género, índice de concentración, índice de distribución, etc.
- Tabla de datos de contratos por sexo y Actividad Económica.
- Tabla de datos de contratos por sexo y ocupación.
- Tabla de datos de personas demandantes paradas por sexo y Actividad Económica.
- Tabla de datos de solicitudes de personas demandantes paradas por sexo y ocupación.

Hemos sacado el extracto de algunas de las profesiones relacionadas con la industria agroalimentaria como ejemplo. Y comprobamos, que en todos los puestos seleccionados, el número de contratos a mujeres son menores que los realizados a los hombres.

3 Catálogo de ocupaciones para visibilizar la brecha de género en el empleo



Datos: SEGUNDO SEMESTRE 2023		Contratos totales semestre			Indice Distribución		Brecha
Ocupación: Grupo Primario (CNO 2011)		Contratos Mujeres	Contratos Hombres	TOTAL Contratos	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género (puntos porcentuales)
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	147.794	398.400	546.194	27,06	72,94	45,88
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	38.289	126.542	164.831	23,23	76,77	53,54
9530	Peones agropecuarios	18.417	57.948	76.365	24,12	75,88	51,77
9520	Peones ganaderos	1.657	7.202	8.859	18,70	81,30	62,59
3203	Supervisores de industrias alimenticias y del tabaco	387	519	906	42,72	57,28	14,57
3142	Técnicos agropecuarios	234	455	689	33,96	66,04	32,08
5993	Agentes forestales y medioambientales	119	507	626	19,01	80,99	61,98
2422	Ingenieros agrónomos	229	328	557	41,11	58,89	17,77
2427	Enólogos	49	54	103	47,57	52,43	4,85

[Se puede descargar y consultar el documento completo pinchando aquí.](#)

4 2026 Año Internacional de la Mujer Agricultora

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) ha celebrado que la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) declare 2026 como Año Internacional de la Mujer Agricultora.

La resolución, que fue propuesta por los Estados Unidos de América y adoptada por consenso, invita a la FAO a que, en colaboración con los demás organismos de las Naciones Unidas con sede en Roma, facilite la aplicación y celebración del Año Internacional de la Mujer Campesina.



También invita a los Estados Miembros de las Naciones Unidas, a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a otras organizaciones internacionales y a las partes interesadas, incluida la sociedad civil, el sector privado y el mundo académico, a aumentar la concienciación sobre el papel crucial que desempeñan las mujeres agricultoras de todo el mundo en los sistemas agroalimentarios, así como sus contribuciones a la seguridad alimentaria, la nutrición y la erradicación de la pobreza.

Por ello, el Año Internacional de la Mujer Agricultora 2026 deberá servir como plataforma para la adopción de políticas y acciones eficaces contra las barreras y los desafíos a los que se enfrentan las agricultoras en los sistemas

agroalimentarios, así como para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres en la agricultura. También deberá poner de manifiesto el papel de la mujer rural como garantía de lucha contra el despoblamiento y la supervivencia laboral, familiar y personal de todas las personas que las rodean.

Al conmemorar el Año Internacional de la Mujer Agricultora en 2026, la FAO reconoce el papel fundamental de las mujeres rurales en los sistemas agroalimentarios mundiales y se compromete a abordar los desafíos a los que se enfrentan. A través de los esfuerzos concertados y la colaboración entre los Estados Miembros, las entidades de las Naciones Unidas, la sociedad civil, el mundo académico, el sector privado, los pueblos indígenas, las comunidades locales, las personas y otros actores, el Año se esforzará por crear conciencia, implementar acciones concretas y allanar el camino hacia sistemas agroalimentarios más eficientes, inclusivos, resilientes y sostenibles.



5 Premio CAE 2024 a la Igualdad de Oportunidades

En el pasado número de nuestro BIA ya lo decíamos, no tardaríamos mucho en hablar de nuevo de Vinícola del Carmen. Y lo tenemos que volver a hacer, esta vez para darles nuestra ENHORABUENA en nombre de todas las personas que componen la Comisión de Igualdad, la RED de Mujeres Cooperativistas y Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha porque esta pequeña gran cooperativa de Campo de Criptana ha ganado el premio de Cooperativas Agro-alimentarias de España por su trabajo por la Igualdad de Oportunidades 2024.

Es un premio muy merecido, sin duda, y lo mejor de esta cooperativa, su plantilla y su Consejo Rector, presidido por Julia Mercedes Leal, es que todo lo que hacen en materia de responsabilidad Social e Igualdad lo hacen de forma natural, sin caer en la cuenta de que estas acciones significan una apuesta magnífica por poner el sector vinícola a la vanguardia de las políticas a favor de las personas. Les sale de forma espontánea.



Cuando desde este departamento de Igualdad hablamos con Julia Mercedes para que planteara su candidatura a este premio su respuesta fue: ¿por qué? Y, como ha valorado el jurado de los premios, os vamos a contar algunos de los porqués:

- Tienen un plan de igualdad sin tener la obligación legal.
- Tienen un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y también un protocolo de acoso para personas LGTBI, sin tener obligación legal en este último caso.
- Cuentan con 5 mujeres en el Consejo Rector, lo que supone que este órgano tenga equilibrio de género. Y como presidenta, a Julia Mercedes.
- Cuentan con mujeres en puestos especialmente masculinizados en la plantilla.
- Tienen varios productos con nombres de mujer para evidenciar la contribución de las mujeres al sector. La última edición de su vino tinto ecológico también homenajeó a las mujeres, como os contamos en nuestro BIA 23.
- Trabajan porque todas las comunicaciones y publicaciones que hacen desde la cooperativa (que son numerosas ya que son muy activos en RRSS) visibilicen a mujeres, en sus anuncios, videos corporativos, presentaciones, ... La imagen de Virgen del Carmen es la imagen de la Igualdad.
- También trabajan para llegar a mujeres y jóvenes para atraerles a un consumo responsable del vino.
- Son numerosos, diríamos que incontables, las actividades que en materia de RSC se realizan con el fin de abrirse al municipio y de favorecer a las personas que, por desgracia, están más desfavorecidas. Así organizan conciertos, catas de vino con fines solidarios, desayunos, el precioso mural de su tapia interior, etc.

Y así, podríamos llenar páginas y más páginas

5 Premio CAE 2024 a la Igualdad de Oportunidades

de los argumentos que hacen que Vinícola del Carmen haya brillado este año como la cooperativa más comprometida con la Igualdad de España. Pero queremos destacar otras dos facetas que creemos que también tienen mucho valor.

Pero no queremos acabar este artículo-reconocimiento sin nombrar otros dos datos. Por un lado, el Ayuntamiento de Campo de Criptana es el mejor aliado de Vinícola del Carmen para poner en marcha todas estas acciones. Así quedó patente también en la entrega de premios en la que el alcalde de esta localidad, Santiago Lázaro, acompañó a Madrid a la delegación de la cooperativa muy orgulloso de su trabajo. Este apoyo es fundamental y supone unas sinergias que contribuyen a que cualquier actuación que se lleva a cabo multiplique sus efectos.

un eje fundamental de la cooperativa, es lo que da como resultado que las actividades y las diversas acciones en RSC surjan en el día a día casi sin pensar, porque ya tienen interiorizado su papel dinamizador de su entorno.

Aprovechamos estas líneas para hacer un llamamiento a todas aquellas cooperativas y SAT que están trabajando muy meritoriamente la Igualdad, que son muchas en nuestra región, para que sigan los pasos de Vinícola del Carmen y el año que viene presenten su candidatura a estos premios. Seguro que en un año estamos celebrando otro premio porque tenemos muchas organizaciones que realmente lo merecen. Hasta entonces, disfrutaremos de tener cerca el ejemplo de Vinícola del Carmen.



Para finalizar, Julia Mercedes, visiblemente emocionada, en su discurso de agradecimiento por el premio destacó en su intervención que la agricultura son los pies de nuestros pueblos y que "una cooperativa es compromiso con la tierra y con su gente, y que siempre debe innovar e invertir en beneficio de sus socios/as y su entorno. Somos la garantía de futuro de la mayor parte del territorio español". Esta idea, este convencimiento, convertido en

6 Mujeres con luz propia

El pasado mes de mayo visitamos la cooperativa ciudadrealeña Cózar de la Sierra, como os contaremos más adelante en la sección Nuestro trabajo en Igualdad. En esta jornada, Mari Tere Patón, una de sus consejeras, hizo una presentación que nos emocionó a todas y todos los presentes, que compartimos con ella ese sentimiento del campo tan arraigado en nuestro interior y ese cooperativismo que nos une.



Fue un momento tan bonito que tuvimos que pedirle que compartiera en este BIA sus palabras. Aquí las tenéis:

Mi nombre es María Teresa, aunque la mayoría me conocéis por Maritere, hija de Juanón y posteriormente por la mujer de Juli.

Ha sido toda la vida así, hija de y mujer de..., que no es nada malo, porque somos hijas de quienes somos y nos cosamos con quienes nos casamos, pero como en todos los sectores debemos luchar por ocupar una posición por nosotras mismas, sin ser LA DE NADIE.

Afortunadamente eso ya está pasando y por eso hoy estoy yo aquí.

Como dirían en alguna serie actual y siguiendo con las menciones anteriores, soy hija de Juan, nieta y bisnieta de Juanes, todos ellos

labradores y galanes. En mis ancestros no ha habido oficinistas, lo que me da, una visión meridianamente clara de lo que es el sector.

Mis padres han sido, sin saberlo, adelantados a su tiempo. Porque nosotras hemos trabajado de igual a igual con los hombres, desarrollando las mismas o parecidas funciones, las que nuestro físico nos permitía. Yo sé lo que es vendimiar sin pala, hacer campañas de aceituna con barra, arrastrar mantones sin Quads, echar basura, recoger sarmientos... piedras para las majamos y ¿por qué no?, ¿ocupar un puesto en la junta rectora de una cooperativa???

Llevo 7 años trabajando, porque verdaderamente es un trabajo, en la cooperativa Cózar de la Sierra, siendo miembro del consejo rector, una de las primeras mujeres, junto con Matilde, Belen y Ruth.

En justicia he de decir que no he sentido el techo de cristal, porque las mujeres del campo otra cosa no, pero SOMOS VALIENTES. No he sentido en ningún momento que ni opinión no valiera, me he sentido y me siento valorada y también NECESARIA, pero sé que en este sector no es lo habitual.



6 Mujeres con luz propia

Tengo que poner en valor que la cooperativa Cózar de la Sierra es actualmente un ejemplo de paridad, tenemos una excelente enóloga, en un mundo de hombres, una muy implicada gerente, además de nuestras administrativas y trabajadora de la tienda, que en campaña están codo con codo con sus compañeros al igual que el personal auxiliar que se contrata. pero como digo, no es lo habitual.



Es nuestra obligación que LO RARO SE CONVIERTA EN HABITUAL, hay que seguir luchando por ocupar puestos de responsabilidad, ser cada vez más visibles y tener OPINIÓN Y VOZ sin dejar de ser hijas de nuestros padres y madres. Porque no debemos ni podemos perder el horizonte de dónde venimos, pero sin que nos ancle. Hay que seguir avanzando, creciendo y formándonos.

No puedo dejar de hacer referencia a mi familia que son el claro ejemplo de la evolución en el mundo rural.

Yo crecí con un baldosín que ponía: "Ara profundo, echa basura y ... en los libros de agricultura"

Eso es lo que pensaba mi padre. Y ese padre que fue abuelo, ahora tiene un nieto que diseña y crea semillas y fertilizantes sentado desde su ordenador. Y una nieta que construye

hoteles. Todo en menos de 40 años, ese crecimiento es el que tenemos que interiorizar, adaptarnos y crecer sin perder la esencia, la MUJER MUEVE EL MUNDO Y SOBRE TODO EL MUNDO RURAL.

Maritere, desde aquí te mandamos otra ovación, como la que recibiste en tu cooperativa, en tu casa. Gracias por dedicarnos estas palabras tan bonitas que reflejan la historia de muchas de tus compañeras.



7 Trabajando por la Igualdad

La actividad durante el segundo trimestre del 2024 ha sido frenética. Al trabajo de realización de documentación relativa a Igualdad para nuestras organizaciones, se le han unido varias sesiones de Protagonistas y jornadas realizadas con AMCAE.

Nombramos a las cooperativas que han renovado su compromiso en materia de igualdad y que están elaborando ya su segundo o tercer (en algún caso) plan de Igualdad, Es el caso de Nuestra Señora del Rosario (Alcubillas), Vinícola de Valdepeñas, Virgen de las Viñas Bodega y Almazara, Colival, Agraria San Antón 84, Nuestra Señora de Rus, Oleovinícola Campo de Calatrava y San Isidro-Bodegas Latúe. Además, se ha actualizado el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para SAT Agrollanos. Como veis, nuestras cooperativas pueden presumir de que siguen sacando músculo en su compromiso real por conseguir la Igualdad en el sector agroalimentario.



En cuanto a jornadas y encuentros, hemos seguido trabajando dentro del programa formativo Protagonistas con dos jornadas, que nos llevaron a Cózar y a San Carlos del Valle. En la cooperativa Cózar de la Sierra, tanto el

presidente como la gerente, sus consejeras y una importante representación de sus socias nos recibieron con los brazos abiertos en una jornada muy especial. Esta cooperativa tan querida acababa de recibir el premio al Mérito Rural 2024 de Cooperativas Agro-alimentarias de Castilla-La Mancha, así que tenían mucho que contarnos acerca de su buen hacer en este sentido y en responsabilidad social.

De esta forma, después de que el presidente Ángel Rico y la gerente, Olga Cantera, nos dieran la bienvenida y nos contaran la historia de la cooperativa, sus consejeras Mari Tere y Ruth, junto con Matilde (que fue consejera anteriormente) nos hablaron de las acciones que se llevan a cabo para fomentar el relevo generacional en comarca y para favorecer la igualdad de género en el medio rural.

Posteriormente, Olga nos contó cómo la cooperativa ha ido incorporando distintas secciones para atender a las necesidades de su base social y de la población de su municipio en general. Por último, disfrutamos de una visita a las instalaciones de Cózar de la Sierra y conocimos a parte de su plantilla.



Y hace pocos días, despedimos las jornadas hasta después del verano en la cooperativa de la que es presidenta nuestra portavoz, Felicia Plata, en Santísimo Cristo del Valle. Contamos con la presencia del alcalde de San Carlos del

7 Trabajando por la Igualdad

Valle, José Torres Morales, que inauguró el encuentro y nos dio la bienvenida a este maravilloso pueblo del Campo de Montiel. Allí, además de organizar una mesa para hablar del trabajo agrícola de la mujer junto a su consejera M^a Carmen, Felicia nos dio una charla sobre digitalización y cómo protegernos de la violencia y las amenazas digitales que nos llegan a través de las RRSS e Internet en general. Conocimos la cooperativa, dedicada al aceite y después, Felicia nos sorprendió con una visita a San Carlos del Valle de la mano de la Oficina de Turismo del municipio. Un estupendo broche a esta temporada que hace un paréntesis para que disfrutemos de los meses de verano.

Por cierto que en esta última sesión, aprovechamos para hacer una reunión de la Comisión de Igualdad en la que se renovaron los cargos de Portavoz, Viceportavoz y representante en AMCAE, siendo las elegidas Felicia Plata, Laura Pérez y Belén Gómez-Porro respectivamente. A las tres les deseamos muchos éxitos que serán los de todos y todas las que apostamos por la Igualdad.



Pero estas no han sido las únicas jornadas que hemos realizado desde abril. De la mano de AMCAE y del Ministerio de Agricultura, hemos podido visitar otras dos cooperativas.

El 22 de abril se realizó el encuentro "Muje-

res Cooperativistas rompiendo barreras" en Navehermosa (Toledo). En este encuentro tuvimos una ponencia en la que Blanca Corroto, consejera de la cooperativa San Miguel y presidenta de Asaja Mujeres y Asaja Toledo, nos hizo un recorrido sobre la evolución de la figura de la Titularidad Compartida desde la publicación de la ley hasta ahora y los beneficios que tiene para las mujeres. También contamos con Mónica Castellanos, que ostenta una Titularidad compartida por lo que nos pudo hablar de su experiencia personal y profesional. Posteriormente las consejeras de la cooperativa y su presidente: Blanca, Noelia, Esperanza, Laura, Rosana y Paulino, nos hablaron de la evolución de San Miguel en los últimos años de su historia y las acciones que están llevando en materia de RSC, de Marketing, de implicación de la base social, ... todas maravillosas y muy inspiradoras. No en vano, San Miguel es un claro ejemplo de que las cooperativas pueden hacer cosas muy grandes independientemente de su tamaño.



Y el 5 de junio nos trasladamos a Elche de la Sierra, en Albacete. Allí nos recibieron en la cooperativa Almendras Sierra del Segura su consejera, Montse Fernández y su técnica administrativa Elia Gil. Durante la primera parte de la jornada llamada "Mujeres Cooperativistas al frente de sus organizaciones", Pepi

7 Trabajando por la Igualdad

Fernandez, que es técnica en la OCA de Elche de la Sierra, nos habló del trabajo que desde estas oficinas están haciendo para ayudar a las personas agricultoras para dar de alta Titularidades compartidas. Fue una ponencia muy participativa en la que las personas asistentes resolvieron multitud de dudas en torno a esta figura gracias a la profesionalidad de Pepi. Después, Montse y Elia nos hablaron de su trabajo en Almendras Sierra de Segura, las dificultades que encuentran a la hora de integrar la igualdad en la base social y las herramientas que utilizan para solventar dichas dificultades. Por último, visitamos las instalaciones de la cooperativa de la mano de su gerente, Emilio Galdrán. Una jornada que fue también muy especial para todas las que tuvimos la suerte de participar en ella.

Como en otras ocasiones, tenemos que agradecer la acogida que cada una de las jornadas tienen entre nuestras mujeres (y algunos hombres) de nuestra Comisión de Igualdad y nuestra RED de Mujeres, que siempre se traduce en un numeroso grupo de asistentes. Eso nos empuja a seguir trabajando con renovada ilusión.



Para concluir, aunque ya se ha nombrado anteriormente, acompañamos a la merecidísima ganadora del premio CAE Igualdad de Oportunidades 2024, Vinícola del Carmen a Madrid a recoger su premio de manos de nuestro presidente, Ángel Villafranca, y del Ministro de Agricultura, Luis Planas.

Las mujeres transformamos el mundo y el campo, somos las grandes generadoras del cambio.

Hablamos con Gissele Falcón Haro, Directora de Siete Agromarketing. Publicista, especialista en Marketing y Licenciada en Pedagogía. Una mujer emprendedora y empresaria que ha impulsado y preside el Proyecto MujerAGRO y los premios que llevan el mismo nombre. Lleva más de 20 años trabajando por conseguir la igualdad real dentro del sector agroalimentario. Es representante en España de la organización Global Women Fresh y vocal en la junta directiva de APAE, la Asociación de Periodistas Agroalimentarios de España. Como CEO e impulsora del proyecto, se ha adherido, junto a muchas líderes y CEO's empresariales del mundo, a la declaración de apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs - Women's Empowerment Principles) ONU Mujeres.



Vamos a conocerla un poco más y los proyectos que lleva a cabo.

P: Gissele, nos encanta que estés aquí, dedicándonos un poco de tu tiempo. En clave de igualdad, ¿cuáles crees que son las barreras que encuentran las mujeres?

R: Yo diría que son de muy diversa índole las barreras con las que se encuentran las mujeres dentro del mundo rural, y más concreta-

mente dentro del sector agroalimentario. Por ejemplo, las de tipo burocrático y legislativo, ya que, hasta la entrada en vigor de la nueva PAC, no se favorecía la presencia de las mujeres en la titularidad compartida de las explotaciones. Era inconcebible que, a pesar de que el trabajo de la mujer al frente de la misma fuese igual al de su marido, ella no podía gestionar de manera conjunta una explotación agraria. Y no solo el trabajo, sino también en la gestión, derechos, cuotas y subvenciones.

Luego están también la promoción y el ascenso a puestos directivos. Los hombres son favorecidos por encima de las mujeres. ¿A qué es debido? A la falsa creencia de que una mujer tiene menos flexibilidad horaria o menos tiempo para determinados puestos de trabajo. Hay un dato, que tomo de Cooperativas Agro-alimentarias de España, y es que las mujeres representan el 28% de la base social de las cooperativas, un porcentaje que baja al 10% si tenemos en cuenta su participación en los Consejos Rectores, que es el máximo órgano de gestión y gobernanza de este tipo de empresas.

Y es que la igualdad es una tarea de tod@s. Para poder lograr la igualdad efectiva, los hombres directivos y jefes de empresas y de departamentos, deben concienciar y promocionar al personal femenino dentro de sus instituciones, mediante planes de igualdad acordes a los ODS, para que la igualdad dentro del sector agroalimentario sea real.

P: Gissele, ¿es en ese marco donde nace el proyecto MujerAGRO?

R: Sí, así nació el proyecto MujerAGRO y además desde el más profundo compromiso. Hoy es referente a nivel nacional y nos sentimos

8 ¿Conoces a...? Gissele Falcón

realmente orgullosos y a la vez abrumados. La aceptación fue muy buena desde el principio y vemos cómo dentro del ámbito empresarial va evolucionando. Y es gracias a todas y cada una de las empresas que apuestan por la paridad entre mujeres y hombres dentro de las mismas. Con políticas y estrategias de corresponsabilidad que pasan por la conciliación de la vida familiar, personal y profesional de las mujeres. Hoy en día son más de 100 las empresas adheridas y eso supone un gran avance. Esta año, uno de los Premios MujerAGRO en su sexta edición ha recaído en UNICA.



GROUP, en su presidente, Enrique de los Ríos, en la categoría Hombre, por ser por ser una de las figuras más valoradas en el ámbito de las cooperativas agroalimentarias, e influyentes y destacando su trabajo en la defensa de los derechos de las mujeres y su presencia en órganos de igualdad.

Para las mujeres es vital no sentir que conciliar es pedir pidiendo un favor, sino que es un derecho inherente en tu trabajo dentro de esa empresa. Yo, desde luego, lo veo como un gran paso adelante. Es un proyecto complejo e integral: con el "Sello Empresa por la Igualdad", los Premios y el Foro MujerAGRO, que precisamente este celebra su octava edición.

Imagina una red profesional de hombres y mujeres agroprofesionales que se unen para

hablar en firme de equidad, corresponsabilidad y de los retos que asumimos, pero tanto las mujeres como los hombres agroprofesionales. ¿Para qué? Pues para avanzar hacia esa igualdad real que necesita esta actividad, este sector. Juntos somos capaces de dar visibilidad, desarrollar y alcanzar el trabajo paritario.

P: Sabemos que eres la representante en España de Global Women Fresh, ¿qué objetivos persigue?

R: Sí lo soy, y es una representación que asumo con orgullo y con una gran satisfacción por lo que supone para las mujeres. Hoy en día las mujeres representamos el 80% de las decisiones de compra, pero sólo el 20% de las voces que guían las decisiones están en las salas de juntas. Y bueno, si ya hay una estimación de que en 2030 necesitaremos el equivalente a dos planetas para alimentar a una población creciente a nivel mundial, ni más ni menos que de 10 mil millones de personas, la mitad de ellas, serán mujeres evidentemente.

Hay que hacer avanzar a las mujeres, porque sólo así logramos como sociedad, el equilibrio de género en toda la cadena de suministro global. Y no son palabras mayores, sino que es una necesidad y con los años de experiencia que tengo en este sector, cada vez estoy más convencida de ello. Es indudable, que darles a las mujeres el lugar que les corresponde, no es hacer el bien; sino que es hacer bien los deberes, es hacer buenos negocios juntos como sociedad.

La capacidad y el talento de las mujeres debe estar reconocido. Cada una de nosotras debemos ocupar el lugar que nos corresponde, también en la mesa y en la toma de decisiones. Nuestra industria es muy potente y está llamada a alimentar al mundo; pero de una

8 ¿Conoces a...? Gissele Falcón

manera mucho más humana, sostenible y eficiente. Para ello, es indispensable mayor liderazgo femenino. Porque las mujeres transformamos el mundo y también el campo. Somos las grandes generadoras del cambio. Y ahí está la misión y los objetivos que perseguimos en Global Women Fresh.

P: Queremos conocer un poco a la mujer empresaria que eres. ¿Háblanos de tu empresa, de Siete Agromarketing?



R: Bueno, Siete Agromarketing es una agencia de comunicación agroalimentaria que siempre digo... nació desde una amplia experiencia profesional y desde la emoción. Realmente sentimos que trabajamos bajo un nuevo concepto dentro de la comunicación, y que esta, forma parte de nuestro ADN. Justo ahora, hacemos 9 años desde su creación y estoy realmente orgullosa del camino que hemos recorrido y de los profesionales que la conformamos. Tengo la fortuna de trabajar con un equipo bien cohesionado y comprometido, que aporta sin duda un plus al trabajo del día a día.

Nos gusta comunicar, asesorar y acompañar a quienes nos confían un área tan clave, como lo es la comunicación. ¿Por qué? Porque la comunicación nos permite transmitir, compartir, relatar, dar visibilidad, conectar con las perso-

nas a través del branding. Lo que percibimos, lo podemos transformar en mensaje y hacer de él la fortaleza de la marca corporativa, pero también es hablar de la parte más personal de una empresa o institución. Hoy en día la comunicación lo es todo y tenemos que saber lo que queremos comunicar. Y ahí, entra en juego el papel de una agencia de comunicación.

Al ser una agencia especializada en el sector agroalimentario, nuestro trabajo nos permite abarcar todas las áreas de la cadena de valor del sector agroalimentario: desde el sector primario hasta la distribución y la transformación. La alimentación es esencial para el ser humano. Comunicar el poder y el potencial de quienes lo que la hacen posible, es un lujo y un gusto para nosotros. Dar a conocer todo el trabajo que hay detrás realmente es muy bonito.

P: Una curiosidad que quizá ya te hayan preguntado mucho, pero ¿de dónde nace el nombre de Siete Agromarketing?

R: Sí, me lo preguntan bastante, pero me gusta la historia que hay detrás. Su nombre no es casual. El siete, además de ser el número de la suerte, nace de la inspiración de un número asociado a la agricultura japonesa. El bambú, se toma siete años para crecer y seis semanas para desarrollarse. Durante todos esos años parece vivir en aparente inactividad, pero en realidad no lo está. Es un tiempo que se está tomando para generar un complejo sistema de raíces que le permiten sostener su crecimiento posterior. Siete Agromarketing quiso coger esa filosofía y sencillamente de ahí nace el nombre.

Pienso que la sinergia dentro de ese sistema de raíces fuertes es la clave de todo. Porque no podemos trabajar solos, sino que nues-

8 ¿Conoces a...? Gissele Falcón

tra la fortaleza está también en quienes te rodean. Creo que cada año que pasa crecemos un poco más: en proyectos, en colaboraciones, en sueños... Crecemos con nuestros clientes y como dije, el equipo "Siete A" tiene el componente necesario para hacerlo posible y años de experiencia. Caminamos de la mano de las personas que están a nuestro lado, porque son las que hacen las empresas y mi confianza en esa premisa es fuerte.

P: Por último, y para concluir, ¿qué crees que debemos aprender de todo esto y qué mensaje lanzas a las mujeres desde aquí?

R: Creo que debemos aprender a expresarnos dentro de las empresas, de las organizaciones o asociaciones, sin miedo a compartir nuestra visión, conocimiento y experiencia. Pero no solas, sino de la mano de los hombres y también de líderes que nos ayuden al cambio. El entorno debe transformarse y debemos hacerlo como sociedad, juntos.

Según la ONU, el promedio de las mujeres, representan algo más del 40% de la fuerza laboral agrícola en los países en desarrollo, llegando a más del 50% en determinadas partes de África y Asia. Aún hay muchas de las mujeres que trabajan en explotaciones agrarias que no están cotizando, y debemos eliminar esa brecha. Vivimos en un sistema en el que lo que no se paga parece que no tiene valor, y todavía sigue siendo muy alto el porcentaje de mujeres que dedicamos un 60% de nuestro tiempo en hacer tareas domésticas, frente al 30% que dedican los hombres.

Creo que las mujeres somos presente y futuro. Por eso, como mujer empresaria, nos hemos adherido a los WEPs (Principios para el Empoderamiento de las Mujeres), formando parte de ONU Women, junto a muchas más mujeres líderes que apuestan y sostienen también

en sus empresas la igualdad entre mujeres y hombres. Un paso más que a nivel internacional supone mucho.

Por eso, mi mensaje para las mujeres es que sean valientes, que no decaigan y tengan el ánimo, la pasión y la energía para lograr sus sueños, sus metas. Que sus capacidades son reales, que son el motor de nuestra agricultura, de nuestra escuela, de nuestras empresas, de nuestras instituciones... de nuestras familias.

Que sientan que el apoyo es real, que hay muchas mujeres que somos conscientes y luchamos para lograr visibilizarlo y abrir camino, para hacerlo más fácil, más creíble, más real y que son muchos hombres también los que nos apoyan y creen y hacen efectiva la corresponsabilidad y la conciliación, la igualdad entre mujeres y hombres. Que no es imposible. Que hay todo un movimiento a nivel nacional e internacional luchando por reducir esa brecha y que la unión nos ayudará a lograrlo.

La energía que transmite Gissele es extraordinaria, su mensaje muy necesario y tremendamente inspirador y motivador.

Muchas gracias por estar y trabajar para nosotras. Por luchar por la Igualdad en nuestro sector. Seguro que nos veremos pronto.



9

Nuestras Raíces

Navahermosa, localidad enclavada en los Montes de Toledo, ha tenido tradicionalmente como medio de vida las actividades relacionadas con la naturaleza. Si en el siglo XIX casi la mitad de la población se dedicaba a la producción de carbón, en la actualidad buena parte de los ingresos del pueblo proceden de las cerca de 4.000 hectáreas de olivar integradas en una de las principales empresas del pueblo: la cooperativa de aceite San Miguel Arcángel.



La Sociedad Cooperativa San Miguel Arcángel nace en 1968 fruto de la iniciativa de casi treinta agricultores navarmoseños. Estos dieron los primeros pasos, aportando capital personal, para comprar un solar y hacer las primeras inversiones en maquinaria, que serían el germen de la cooperativa. De las treinta iniciales se ha pasado a los 860 socios actuales, la mayoría de la localidad, pero también de San Martín de Montalbán, Hontanar, Menasalbas y Navas de Estena.

La ubicación del municipio hace que algunos olivares estén entre 800 y 900 metros sobre el nivel del mar, altitud que define las cualidades organolépticas de su aceite cornicabra con características especiales en aromas y en boca. Pero, aunque la variedad predominante sigue siendo la cornicabra, la cooperativa

moltura también picual y arbequina y tiene una importante producción de aceite ecológico de variedad cornicabra.

La cooperativa se ha ido adaptando y modernizando, ampliando sus instalaciones. En la actualidad, moltura una media en los 9 millones de kilos de aceituna y cuenta con tres líneas de producción, una de ellas ecológica.

Si la cooperativa tomó su nombre de la advocación parroquial a San Miguel, el entorno natural, en concreto de una de las sierras que rodea: La Galinda. Y, poco a poco, se va incrementando el volumen de aceite embotellado que vende directamente la cooperativa y que ronda los 300.000 kg, si bien más del 90 por ciento de la producción se sigue vendiendo a granel.



Además de por la calidad de su aceite, la cooperativa también se caracteriza por su apuesta decidida por la igualdad entre hombres y mujeres, algo en lo que lleva trabajando desde hace años, como lo demuestra la incorporación en 1997 de la primera mujer a su Consejo Rector, siendo una cooperativa pionera en materia de igualdad entre todas las de la zona. Además, en 1998 contó con la primera presidenta durante seis meses y la primera mujer interventora de cuentas.

9 Nuestras Raíces

Esta tendencia se ha ido consolidando y hoy en día la presencia de la mujer ya no es motivo de noticia, sino que está plenamente normalizada, como lo atestigua el hecho de que, de los nueve integrantes del Consejo Rector, cinco sean mujeres.



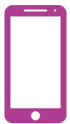
Actualmente, esta empresa social cuenta con una plantilla de tres trabajadores fijos: contable, maestro molinero y encargado, personal que se amplía durante la campaña de aceituna.



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

*“No pienso en toda la desgracia,
sino en toda la belleza que aún permanece”*

Anna Frank



¡Ponte las gafas de la igualdad!



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


COOPERACTIVA
FUNDACIÓN

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