

BIA

Boletín de
Igualdad
Agroalimentaria

Nº23

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...

Productos en femenino:
Edición especial Infanto Ecológico



vas
ent
ncha
nos

cooperativas
agro-alimentaria
Castilla-La Mancha

somos futuro

cooper
agro-a
Castilla

> somos

cooper
agro-a
Castilla

> somo

cooper
agro-a
Castilla

> somo

tariascslm.coop

Twitter LinkedIn

Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



COOPERATIVA
SAN ISIDRO
EL SANTO
1963

Mejor Ajo
del Mundo

Realización:

Fundación CooperActiva

Coordinación:

Juan Miguel del Real Sánchez-Flor

Diseño y maquetación:

Cooperativas
Agro-alimentarias CLM

Fecha:

Marzo 2024

ÍNDICE

1. Esos pensamientos negativos.....	4
2. La reducción de jornada no implica la adaptación del puesto de trabajo o un cambio de turno	6
3. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.....	7
4. Productos en femenino: Edición especial Infanto Ecológico	8
5. Hombres que apuestan por la igualdad: Miguel Gasca	11
6. Nuestras raíces	15
7. Trabajando por la igualdad	18

1 Esos pensamientos negativos

Hace unos números de nuestro BIA dedicamos un artículo a la carga mental que muchas personas soportamos, especialmente las mujeres. Una de las consecuencias de esta carga es la rumia o rumiación mental, que seguro que muchas de vosotras o personas cercanas que conocéis habéis sufrido de manera más o menos habitual.

Vamos a darle una vuelta a este concepto. La rumia mental es un proceso en el que se produce una cadena de pensamientos excesivos, negativos y repetitivos sobre preocupaciones actuales, problemas, experiencias pasadas o preocupaciones sobre el futuro. Entramos en bucle en una serie de sensaciones o pensamientos, miedos que a veces de verdad se convierten en auténticas angustias y hasta obsesiones.

¿Y que nos lleva a esta cadena? Por una parte nuestras propias características de personalidad y por otra las altas demandas externas: si estamos en situaciones de estrés, objetivos, necesidades de logros,...podemos perder el clima de tranquilidad y llegar a tener síntomas de ansiedad, miedos, sobrecarga, tensión, cambios en el apetito y en el descanso.

La rumiación puede surgir por diversas razones. En muchos casos, es una forma de intentar resolver problemas. Sin embargo, este intento a menudo resulta contraproducente, ya que tiende a centrarse en los aspectos negativos de la situación, aumentando así la angustia y el malestar emocional.

Las personas que rumian de manera habitual suelen tener dificultades para dejar de lado los pensamientos negativos y pueden experimentar una sensación de falta de control sobre su mente, ya que no permite concentrarse en soluciones prácticas.

El pensamiento forma parte de nuestro proce-

so cognitivo, y está directamente relacionado con nuestras emociones y nuestras experiencias. Una de las expresiones de la ansiedad es el pensamiento rumiante, es aquel estado de alta activación de pensamiento que se vive como involuntario, se siente incontrolable, es intrusivo, genera sensación de confusión, fatiga y cansancio psicológico y físico.

Hay que darnos cuenta de que al pensar elaboramos nuestra propia forma de interpretar la realidad y le añadimos una connotación emocional, por lo que no es para nada objetiva ni tiene por qué ser cierta. Pero tendemos a pensar que esta conclusión a la que llegamos sobre lo que pensamos es la propia realidad. Y entramos en un bucle muy dañino:

Cada noche me desvelo, perdida en un laberinto de preocupaciones. Los pensamientos dan vueltas, repasando conversaciones y momentos pasados. Las horas pasan y yo sigo dándole una y otra vuelta a esas ideas que me hacen daño o me causan miedo. Y aunque sé que mañana será otro día, mi cabeza no para ni yo soy capaz de hacerla desconectar.



La psicología ofrece varias estrategias/herramientas para vencer esos momentos, vamos a ser capaces si ponemos en marcha los siguientes mecanismos:

1

Esos pensamientos negativos

- Analiza cuál es el origen del malestar que causa esos pensamientos: ¿es una situación real actual por la que estás pasando? ¿es un miedo que te persigue? ¿tiene una solución a tu alcance? ¿es el pensamiento rumiante una estrategia de distracción para no afrontar otras dificultades?

- Toma distancia, o como en psicología se denomina, practica la defusión, es decir, séparate del pensamiento e intenta verlo como un observador ajeno.

- ¿Y si el problema es la búsqueda de la solución? A veces, ante situaciones que desencadenan esta agotadora máquina de pensar, la propia necesidad de buscar una solución acabe formando parte del problema, el impulso de pensar en el tema que resolver no acaba en una solución y se mantiene la espiral en continuo movimiento; tenemos el problema, y el problema de pensar en él.

- Sé flexible, saber adaptarse a los cambios continuos de la vida, entender que las expectativas no siempre son lo que la realidad nos depara y poder hacer de estas situaciones momentos de aprendizaje y crecimiento te posicionan en un lugar privilegiado para el desarrollo de tu potencial.

- No te preocupes por aquello que no puedes cambiar. Toca aceptarlo y buscar metas alcanzables que te ayudarán a mejorar tu bienestar. Combina aquello que te estresa con momentos de actividades placenteras. Céntrate en el presente para recuperar la sensación de equilibrio y autocontrol.

- Todo influye en nuestros pensamientos, hasta cómo cuidamos nuestro cuerpo. Es fundamental no descuidar la alimentación, comer sano y equilibrado, no abusar del alcohol, la cafeína ni los dulces. La actividad física libera endorfinas y sustancias que nos

proporciona sensación de bienestar. También es un buen método para gastar la energía y el estado de activación del estrés.

- Comparte tus pensamientos con personas cercanas a ti, que te escuchen. El apoyo familiar y de las amistades te van a generar una sensación de pertenencia y de sentirte acompañado que te facilitará sentirte mejor. Además, exteriorizar estos pensamientos te ayudará a objetivarlos.



En resumen, abordar la rumiación requiere práctica y paciencia. No se trata de eliminar por completo los pensamientos negativos, sino de aprender a manejarlos de manera más efectiva. Reconocer los pensamientos y acogerlos, nos permite encontrar paz mental y tomar decisiones con claridad.

2 La reducción de jornada no implica la adaptación del puesto de trabajo o un cambio de turno

¿Sabes que solicitar una reducción de jornada no implica también la adaptación del puesto del trabajo o un cambio de turno? Una reciente sentencia del Tribunal (STS 5045/2023) viene a poner luz en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras y las empresas en este sentido.

Dicha sentencia unifica criterio acorde con la jurisprudencia del TJUE y aclara que el derecho a reducir la jornada supone poder trabajar menos horas pero dentro de la jornada ordinaria, habitual y diaria, y que no puede exigirse a la empresa bajo la misma solicitud de reducción, por ejemplo, la conversión de una jornada partida o a turnos rotativos en una jornada de fijo solo de mañana.

Reducción y adaptación de jornada son opciones y medidas distintas. Es muy importante tener estos conceptos claros para ver qué es lo que nos conviene:

- Derecho a reducción de jornada de los artículos 37.6 y 37.7 ET (concreción horaria de dicha reducción dentro de su jornada diaria). Se trata de trabajar menos horas de las habituales. La jornada laboral se puede reducir como mínimo un 1/8 y como máximo la mitad y reduce proporcionalmente el sueldo.

- Derecho a la adaptación de la jornada en cuanto a su distribución del art. 34.8 ET. Se trata de modificar el horario al completo, pasar de turnos rotativos a turnos fijos, solicitar teletrabajar... no tiene por qué conllevar trabajar menos horas y por lo tanto, no da lugar a reducción de sueldo automáticamente.

En el caso de la sentencia a la que estamos haciendo referencia, así como en otros muchos casos en los que las solicitudes no se inician correctamente, la mujer no solicitó correctamente su derecho a adaptar su

jornada sino que solo pidió reducir, por lo que aunque la reducción se le admite, el cambio a un turno de mañana que ella pide también es una adaptación y no es admisible.

La concreción horaria que permite el ET en cuanto a la reducción de jornada se refiere al tiempo dentro de la jornada habitual de cada cual. Cualquier otra alteración en la forma de prestación del servicio no se contempla en la reducción, aunque en muchas ocasiones pensamos que ambos derechos se suponen juntos.

Entonces, si lo que una persona quiere es cambiar a un turno fijo de mañana cuando se viene haciendo un trabajo a turnos, no estamos hablando de una simple reducción: supone una adaptación. Por ello el procedimiento y la solicitud será distinta, aunque puede hacerse a la vez que la solicitud de la reducción, pero correctamente y justificando que se necesita no solo "trabajar menos horas" sino que además son necesarios otros cambios como puedan ser: pasar a un turno fijo de mañana, hacer teletrabajo, hacer solo noches etc es decir, adaptar.



3 Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI



A partir del 2 de marzo de 2024, todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben contar con un plan de igualdad para los trabajadores LGTBI y un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas incluidas en este colectivo.

El pasado año veía la luz la llamada Ley Trans, al Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley trajo una batería de medidas cuyo objetivo era desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y sus familias y evitar cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad de género.

En su artículo 14 recoge una serie de medidas que afectan al ámbito empresarial y laboral:

- La propuesta de crear un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Se impulsa la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que promuevan la diversidad, que eliminen o corrijan la discriminación de las personas LGTBI, y que faciliten procedimientos de denuncia.
- Apoyo a cualquier campaña que tenga como objeto divulgar la igualdad de trato y de oportunidades por parte de los agentes sociales.
- Interpela a la inspección laboral a estar vigilante respecto de la igualdad de trato y no discriminación por este motivo.
- Se impulsa la elaboración de códigos

éticos y protocolos frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en la ley.

- Plan de igualdad y protocolo LGTBI en las empresas.

El artículo 15 desarrolla más estos últimos puntos y recoge medidas más específicas a implementar en las empresas. En concreto, se les impone, si tienen más de 50 personas trabajadoras la obligación de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra estos empleados. Estas medidas deben ser pactadas a con la representación legal de las personas trabajadoras, de forma similar a lo que sucede con los planes de igualdad.

Mediante esta ley se introduce de forma específica como posible causa de discriminación de las y los trabajadores por cuenta ajena, la "orientación e identidad sexual", la "expresión de género" y las "características sexuales", y se establece un marco de sanciones leves, graves o muy graves que pueden llegar hasta los 150.000€.

El plazo para poner en marcha este protocolo se estableció en 12 meses a partir de la entrada en vigor de la ley, lo que implica que debe estar en marcha antes del próximo 2 de marzo de 2024. Aunque la propia ley nos emplaza a un desarrollo reglamentario posterior para aclarar las posibles dudas de su aplicación, dicho desarrollo no se ha aprobado aún pero el plazo ya se ha cumplido, así que nuestras cooperativas y demás organizaciones de más de 50 personas en plantilla deben disponer ya o estar negociando estas medidas para las personas LGTBI.

4

Productos en femenino: Edición especial, Infanto Ecológico

En el Boletín de Igualdad nos hemos hecho eco en muchas ocasiones de las actividades y las novedades que nos comunican desde Vinícola del Carmen. Volvemos a contar con su presidenta, Julia Mercedes Leal, para que nos hable de un proyecto solidario con imagen de mujer.

P: Háblanos de estas botellas de vino solidarias y con imagen de mujer.

Respuesta: Se trata de una edición especial limitada y numerada de 1000 botellas con 10 imágenes diferentes, es decir, 100 botellas de cada imagen.



Nos llegó una propuesta de INDEPF, el Instituto Nacional de Enfermedades Poco Frecuentes, para colaborar con ellos y, en la línea que mantenemos en la cooperativa, intentando colaborar de una manera u otra con todas las instituciones que nos lo solicitan, nos pusimos en marcha.

INDEPF ayuda a pacientes con enfermedades poco frecuentes a mejorar su calidad de vida, defendiendo sus derechos y creando oportunidades para su inclusión en la sociedad. Así que Vinícola del Carmen no dudó en echar una mano y el Consejo Rector decidió hacer esta edición limitada y que los beneficios fuesen íntegros para esta entidad. Pensamos que nuestro Tempranillo Ecológico podía ser el más adecuado.

P: ¿Y cómo surge la idea de darle a estas botellas imagen de mujeres?

R: Nos pusimos en manos de INDEPF para que ellos, a través de un diseñador conocido, hicieran el diseño de la etiqueta. Únicamente les indicamos las dimensiones y las características para que nuestra embotelladora lo pudiera hacer.

La situación fue muy divertida. Cuando me llamaron para enseñarme sus propuestas se les notaba que no confiaban en que estas imágenes fueran a convencernos, pensando en que iban a ser un poco atrevidas. Pero nos gustaron y nos parecieron perfectas y rompedoras, que era justo lo que necesitaba esta botella, este vino, para llamar la atención de las personas consumidoras. Eran diez imágenes y era imposible hacer selección porque eran todas muy bonitas, así que decidimos utilizarlas todas.

Y el resultado es precioso con una imagen espectacular.

P: Además de una imagen espectacular, también se trata de un vino espectacular.

R: La verdad es que este vino ha gustado, no solo a las personas que lo han comprado, también en diversos concursos a los que lo hemos presentado.

Estamos especialmente orgullosos de los premios conseguido en Vinduero 2023: hemos sido Gran Arribe de Oro en la categoría de Vinos tintos sin crianza en el concurso general, y también Gran Arribe de Oro en Femenino en la misma categoría, en el que catadoras eligen los mejores vinos del año.

Estos premios han venido a dar más visibilidad a nuestro proyecto.

4

Productos en femenino: Edición especial, Infanto Ecológico



P: ¿Y tuvo alguna presentación especial?

R: Por supuesto. Infanto es de DO La Mancha, así que aprovechamos unas Jornadas que la DO realizó aquí en Campo de Criptana. Organizamos un acto muy sencillo pero muy bonito con mucha asistencia de personas de distintos municipios de la zona. Todo contribuyó a darle la difusión que se merece.

Además, podemos presumir de que Campo de Criptana y sus habitantes tienen mucho compromiso social. Cuando hay una necesidad especial, los y las criptanenses siempre se ponen en marcha, así que este proyecto ha despertado también un interés en la población.

P: Si alguna de las personas que nos leen quisieran comprar estas botellas, ¿llegan a tiempo?

R: Se han vendido bastantes, pero todavía tenemos. Hay que tener en cuenta que tienen un precio de 10 euros y si quieres tener la colección entera supone un desembolso de 100 euros que es más complicado, pero mucha gente compra las botellas sueltas.

Las personas interesadas pueden pasarse por nuestra tienda, en las instalaciones de

la cooperativa. También las vende INDEPF a través de su sede de Campo de Criptana.

Y para más comodidad, también se pueden comprar online en nuestra página web vinicoladelcarmen.com

P: Vinicola del Carmen, como venimos contando, destaca siempre por sus actividades sociales, ¿qué proyectos tenéis para este 2024?

R: Este año vamos a continuar con el desayuno solidario. Ya hemos tenido la segunda edición, en este caso para ayudar con las obras de acondicionamiento de la Ermita de la Madre de Dios, en colaboración con las tres Hermandades que allí tienen su sede.

También continuaremos con el Vermut Solidario, que el año pasado comenzamos.



Queremos seguir contando con el Centro Ocupacional Rogelio Sánchez Ruiz para que sus personas usuarias puedan hacer prácticas con nosotros. En este sentido, tenemos una colaboración muy estrecha con esta institución que nos resulta muy gratificante. Este año, con motivo del Día de la Paz, nos trajeron una Paloma que ellos hicieron para regalársela a la cooperativa. Y estamos profundamente agradecidos y emocionados.

4

Productos en femenino: Edición especial, Infanto Ecológico

Estas cosas son muy sencillas y fáciles de hacer, pero que llegan al alma de las personas. Cuando hablamos de Sostenibilidad, hay que pensar en la económica, en la sostenibilidad medioambiental, pero también de la parte social. Es como una mesa que debe tener todas sus patas para estar firme, y para que nuestra cooperativa este firme la parte social es esencial.



Es verdad que somos una cooperativa pequeña con recursos limitados. Llegaremos a lo que podemos, pero ganas no nos faltan e interés en ayudar, tenemos todo.

P: Julia, y esta apuesta por la Sostenibilidad Social de la que hablas, ¿habéis notado que ha repercutido en la valoración que tiene vuestra base social y los vecinos y vecinas de Campo de Criptana de la cooperativa?

R: Estoy convencida de que sí. La gente nos lo comenta y lo valora muy positivamente. Obviamente habrá de todo y quizás algunos de los proyectos no sean del agrado de todo el mundo siempre. Pero en líneas generales, percibimos que está gustando esta implicación con la cultura y la sociedad de Criptana.

Además, hay que presumir que cada vez que organizamos algo tenemos un lleno total en

cuanto a asistencia, no solo de socios y socias, porque todo Criptana está invitado.

P: Por último, Julia, no quiero pasar esta oportunidad para felicitaros por conseguir la paridad total en el Consejo Rector.

R: Sí. Yo llevo en el Consejo Rector desde el 2017. Desde 2021 ocupo la presidencia. Y en todo este tiempo la implicación de las mujeres ha crecido muchísimo, logrando ya esta paridad de la que hablas.

También hay que decir que todos los equipos de trabajo del Consejo Rector con los que yo he estado han sido formidables. Hombres y mujeres que han pasado por aquí han trabajado con un respeto, con una dedicación, un esfuerzo y amor por la cooperativa que se ha traducido en que hemos formado siempre una familia. Así que cada vez que ha salido alguien, lo hemos sentido. Pero hemos dado la bienvenida a dos mujeres más, Belén y Carmen y seguimos estando muy compenetrados y muy contentos.

La mujer debe posicionarse y darse cuenta de que podemos hacer el mismo papel que siempre han desempeñado los hombres. En Vinícola del Carmen lo hemos logrado,

Nuestra ENHORABUENA, así en mayúsculas, a esta cooperativa, a su consejo rector y a su base social por todo el trabajo realizado para cuidar a las personas. Y llevar los valores cooperativistas a otro nivel. Seguro que pronto nos sorprenden con el enésimo proyecto ilusionante. Gracias.

5 Hombres que apuestan por la igualdad: Miguel Gasca

La cooperativa Virgen del Carmen-Covicar, de Almodóvar del Campo, se fundó en el año 1961 inicialmente como almazara. A día de hoy tiene también bodega, sección de crédito, cereal, poste de gasóleo, suministros y, desde el año 2020, también frutos secos. Al frente de esta cooperativa está Miguel Gasca, su gerente, que ha querido participar en nuestro BIA para hablar de Igualdad.



P: Miguel, me gustaría que nos contaras tus inicios en el mundo laboral y tu llegada a la cooperativa.

R: Nunca me hubiese planteado trabajar en una cooperativa agroalimentaria cuanto estaba estudiando. A no ser que tengas muy definida una vocación, no es algo que se suela pasar por la cabeza, al menos en mi caso.

Yo hice Ingeniería Técnica Agrícola con la intención de continuar por Tecnología de los Alimentos, pero me puse a trabajar y el poco tiempo que tenía disponible hizo que no continuara con esta especialización. Mi primer trabajo no tuvo nada que ver con este sector, pero por el contacto de un amigo cuyo padre era socio de la cooperativa, me enteré de que necesitaban una persona para sustituir al gerente anterior.

Hace ya 14 años de esa entrevista y desde entonces estoy aquí.

P: Así que se repente te encuentras en un puesto de gran responsabilidad en un sector nuevo para ti.

R: La parte de gestión económica, al menos de forma muy somera, y lo que es la parte de los procesos industriales en cuanto a elaboración de vino y aceite, las estudié en la carrera. Pero de esos estudios ya habían pasado entre 20 y 25 años.

Además Covicar es una cooperativa multisectorial, tenemos muchas secciones, muy diferentes y que eran desconocidas para mí. En cuestión de trato con clientes y proveedores sí que la había trabajado pero la parte más pura de singularidades de la cooperativa, no la conocía.



Piensa que yo me críe en Almodóvar, no era ajeno al medio rural. Esta zona del Valle de Alcudia tiene dos actividades importantes: la ganadera (que es de la que yo procedo) y la aceituna, aunque también hay algo de cereal, viñedo, almendro, pistacho...

P: En estos 14 años, ¿has notado avances en la implicación de la mujer en el mundo agro?

R: La mujer debe formar parte de los órganos de dirección. Nuestra base social está compuesta aproximadamente por un 60% de hombres y un 40% de mujeres con fluctuaciones anuales alrededor de estas proporciones.

5 Hombres que apuestan por la igualdad: Miguel Gasca

Así que tenemos muchas socias que deben tener su representación.

Digamos que en nuestra cooperativa ha habido diferentes fases. Cuando yo entré había una mujer entre las personas que integraban el consejo rector, que fue la primera que tuvo un puesto en este órgano de Covicar. Entiendo que ella supuso un punto de inflexión para dar visibilidad a la relevancia de la mujer en la cooperativa.

Después de esta Junta Rectora, todas las siguientes han estado compuestas únicamente por hombres hasta la penúltima en la que entró otra mujer.

El consejo rector está haciendo esfuerzos porque haya más mujeres que se impliquen en la actividad de la cooperativa, porque por volumen de masa social y por justicia social deberían como mínimo tener ese 40% de presencia en el Consejo Rector. El problema es que si ya la participación es compleja, y en cierto modo desagradecida para cualquier miembro independientemente del sexo, en el caso de las mujeres es aún más complicado debido a que tradicionalmente han sido puestos ocupados por hombres, y creo que es por ello que les cuesta un poco más. Además, al menos en nuestra zona, no son demasiadas las mujeres que se dedican a la actividad agraria a título principal, y entiendo que esto también es un obstáculo.

P: ¿Ves un problema en el relevo en los consejos rectores en cuanto a mujeres y jóvenes?

R: En general y por lo que veo en muchas cooperativas, sí. O bien porque están en pueblos muy pequeñitos donde la población está muy envejecida o porque realmente no hay gente joven ni mujeres que se dediquen al trabajo

del campo. Si no hay relevo generacional en los consejos rectores es difícil acometer los cambios que van viniendo. Porque la vida va cambiando, hay que ir invirtiendo, hacer cosas nuevas, ... y eso es complicado si los consejos rectores no tienen esa mentalidad.

Obviamente prefiero que en los consejos rectores haya cuanta más gente preparada y más implicada con la cooperativa. Y en este sentido, en Covicar, tenemos muchas mujeres que cumplen con el perfil, pero por diversos motivos, entre ellos el famoso "qué dirán", les cuesta trabajo dar el paso.

En las Asambleas vienen mujeres que le ponen interés, se preocupan por la economía de la cooperativa, que la final es la economía de sus familias, pero luego tomar la determinación de presentarse a unas elecciones no llega.



Hay que tener en cuenta que tener un puesto en el consejo rector supone un gran sacrificio y mucha generosidad: no está remunerado, te quita mucho tiempo de tu vida y es desagradecido porque siempre hay críticas a

5 Hombres que apuestan por la igualdad: Miguel Gasca

la labor que haces.

Pero gracias a que en nuestra cooperativa los estatutos limitan el tiempo que una persona puede estar en el consejo rector a 8 años, es necesaria la rotación y la implicación de distintos socios y socias para garantizar ese relevo. Esta rotación obligada me permite ser positivo. Ya contamos con personas que cumplen con estos requisitos de implicación y preparación que en un futuro comentan que darán en paso, hombres y mujeres.

P: Hablemos de la plantilla, Miguel. ¿Cómo está vuestra plantilla en materia de igualdad?

R: En nuestra plantilla contamos con mujeres con distintos puestos de diferente responsabilidad. En Administración tengo tres compañeras que además están contratadas por la cooperativa muchos años ya, antes de que llegara yo incluso. La persona encargada de la limpieza también es mujer. En el taller tenemos otra trabajadora con una contratación a tiempo parcial y que desempeña labores de administración más específicas de este departamento. Y el año pasado contratamos a una ingeniera agrícola para encargarse de la PAC, cuadernos de campo, asesoramiento a las personas agricultoras que la necesiten.

Covicar tiene una plantilla muy asentada, fíjate que a excepción de estas dos últimas mujeres de las que te acabo de hablar, del resto del personal la persona que menos tiempo lleva aquí soy yo, Por lo tanto son puestos con mucha estabilidad.

Y en campaña pasa un poco lo mismo, solo contratamos en periodo de aceituna y normalmente tres puestos. Tenemos la circunstancia de que disponemos de tres personas, tres hombres, que vienen desempeñando el puesto de trabajo varios años y tienen esa

experiencia, así que son los que contratamos cada año. Además hay que cumplir con la legislación laboral en este sentido. Esto impide la rotación, obviamente.

P: ¿Cómo se gestiona la conciliación en Covicar? ¿Cómo responde la cooperativa a momentos de necesidades especiales personales o familiares de tus compañeros y compañeras?

R: Desde que entré, de acuerdo con el Consejo Rector, toda la plantilla sabe que cuenta con toda la flexibilidad que se puede en cuanto a horario para atender cualquier circunstancia especial. Y hablamos de una flexibilidad total. Yo no obligo a que se tenga que cumplir un horario todos los días, siempre y cuando el puesto de trabajo de cada persona esté cubierto.



Es cierto, que, por ejemplo en Administración, también tienen trabajo de atención al público que tiene que estar atendido. Pero en momentos en los que alguien lo ha necesitado, el resto de compañeros y compañeras nos hemos puesto de acuerdo para cubrir su puesto. Todas las personas en un momento dado vamos a tener necesidades especiales y la cooperativa tiene que dar respuesta. Siempre nos hemos organizado en este sentido y yo creo que la plantilla lo valora muy

5 Hombres que apuestan por la igualdad: Miguel Gasca

positivamente porque da mucha tranquilidad y seguridad.

Si cuando hay que sacar adelante un trabajo especial, pedimos que el personal se quede un ratito más para atender esta situación, debemos entender que cuando ellos y ellas nos necesiten, también estaremos.



P: Por último, Covicar cuenta con un Plan de Igualdad. ¿Qué destacarías que ha aportado este Plan a vuestro trabajo?

R: Partimos de la base que hay una cuestión económica que es evidente y que, no nos engañemos, es una ventaja. Me refiero al hecho de que tener el plan de igualdad te abre las puertas a muchas ayudas y subvenciones públicas. Y aunque parezca que es un dato frío, es la realidad y debe tenerse en cuenta para aquellas cooperativas que no dispongan de un plan de igualdad.

Más allá de este hecho y con un poco más de miras, es muy positivo que cualquier empresa tenga un plan de igualdad. Y nuestro consejo rector así lo vio también. Es necesario concienciar a la base social de qué es la igualdad, por qué se promueve, por qué debe existir una igualdad entre hombres y mujeres en cualquier ámbito, en el laboral y, por supuesto en el agrícola también.

En base a todo ello, intentamos hacer actividades que intentan promover todos estos valores. En los cursos de cata nos esforzamos para que vengan todas las socias que puedan. También intentamos que las Asambleas tengan presencia de mujeres y que participen en ellas activamente. Y como hemos mencionado antes, potenciamos la participación de las socias para ir creando el interés en ellas por la cooperativa de forma que, más pronto que tarde, den el paso a su incorporación al consejo rector.

En Covicar hay muchos hombres socios preparados. Pero también muchas socias preparadas, con inquietudes, con amplitud de miras, con compromiso con el cooperativismo. Los necesitamos a todos y a todas para funcionar mejor.



Nos quedamos con ese llamamiento a las mujeres y a los hombres socios de esta cooperativa, Covicar. Seguro que pronto Miguel nos contará que su trabajo y el de su Consejo Rector por la Igualdad va dando frutos. ¡Muchas gracias!

6 Nuestras Raíces

En este número escribe para esta sección Cruz González, vicepresidenta de SAT Coagral. Esta organización con sede en Guadalajara extiende su radio de acción a toda la provincia, de la que ahora conoceremos un poco más de la mano de Cruz.



El contexto geográfico de la provincia de Guadalajara presenta dos realidades muy diferenciadas:

Por una parte la de la capital y el ámbito del Corredor del Henares, donde se encuentran los municipios de más de 5000 habitantes, que crecen cada año en población y no tienen por tanto el problema que aquí se va a tratar. Por otro lado el resto de la provincia de Guadalajara, donde la densidad media de población es actualmente de 4 habitantes/km², la más baja de Castilla-La Mancha y una de las más bajas de Europa. (Esta zona es la definida como zona ITI de Guadalajara).

En este grupo se encuentran 262 municipios, el 91,3% de los 288 existentes en la provincia, que representan casi el 90% en cuanto superficie, pero sólo el 18,6% en población.

El tamaño medio municipal en cuanto a número de habitantes es también el más bajo de la región con 179 habitantes y los menos

poblados no llegan a 10 habitantes censados. Según los datos del INE de 2019, de los 288 municipios de la provincia, 180 -un 62,8%- tienen menos de 101 habitantes y solo 64 superan los 200. (La cifra ha ido en aumento si se compara con los datos de 2016).

Concretando algo más, en la zona ITI de Guadalajara la mitad de la población vive en municipios con menos de 500 habitantes y un 17,7% lo hacen en municipios que no alcanzan los 100 habitantes. Además de estos 288 municipios, en Guadalajara el número de núcleos de población (que incluye las EATIM, concejos abiertos y pedanías) supera los 400. Guadalajara ya ha perdido más de cien pueblos en apenas un cuarto de siglo. En 1960 la provincia tenía 405 municipios y 10 años después sólo 335 y 11 años más tarde en 1981, 289. Desde el año 1998 estamos con los 288 actuales.



En estos pequeños pueblos la agricultura y/o la ganadería es en muchos casos la única actividad. Además las actividades ligadas al sector primario, como la agroindustrial y agroalimentaria son básicas en el mantenimiento de nuestros pueblos, siendo en muchos casos los mayores generadores de empleo.

6 Nuestras Raíces



Esta situación es indispensable para conocer la realidad de Coagral.

Hablar de Coagral, es hablar de APAG; la historia de ambas va unida y ligada al desarrollo y evolución de la agricultura y la ganadería en la provincia de Guadalajara.

La Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos, APAG, surge en el año 1977 creada por un grupo de agricultores y ganaderos que vieron con claridad la necesidad de unirse para defender y representar los intereses agrarios de la provincia.



Una vez consolidada la organización y sin renunciar a su espíritu reivindicativo se vio la necesidad de crear los servicios necesarios que demandaban los socios, que aumentaban a un ritmo muy rápido. Primero fue el servicio jurídico y técnico y le siguieron la compra en

común de terneros de engorde, la compra en común de abonos y herbicidas, o la comercialización de ciertos productos que se demandaban, desde hilo de empaquetar o repuestos agrícolas, hasta fármacos o frutos secos.

Todos estos servicios fueron formando una estructura comercial que desembocó en la creación de la Sociedad Agraria de Transformación SAT6061 Comercial Agropecuaria Alcarreña en Julio de 1985. Coagral nace pues, promovida por APAG, que ostenta el 33% de su capital social, y con su misma base social; con el fin de comercializar los productos de los agricultores y ganaderos de Guadalajara y para la venta de los medios de producción necesarios en sus explotaciones.

La red comercial se va ampliando poco a poco pasando a la venta de semillas, pienso y fertilizantes en solitario y el alquiler de almacenes de cereal y silos en distintos puntos de la provincia.

En tan sólo unos años Coagral logra ocupar el liderazgo del sector, posicionándose como estabilizadora del mercado agrario en Guadalajara, al no haber lonja en esta provincia. La media de facturación de la sociedad en los últimos cinco años ha superado los 40 millones de euros.

6 Nuestras Raíces

Hoy, -a punto de cumplir 40 años de existencia- Coagral está formada por 3.200 personas asociadas -el 85% de ellas en la provincia de Guadalajara- y da empleo a más de 50 trabajadores.

Nuestra misión es ofrecer un servicio integral a los agricultores y ganaderos asociados, que incluye desde la comercialización agraria, hasta el desarrollo de todo tipo de trámites y servicios para garantizar la competitividad y la rentabilidad de sus explotaciones.



En este largo camino ha destacado la apuesta decidida por la diversificación, complementando nuestra actividad principal en cultivos herbáceos con otros sectores, como aceite de oliva, maíz, fábrica de piensos, central hortícola, ganadería, suministros y un amplio supermercado, que es referencia en la provincia. Por otra parte, la labor de los diferentes departamentos técnicos es capaz de cubrir todas las necesidades de nuestros socios, lo que hace que puedan encontrar en un solo lugar, todas las necesidades de su explotación cubiertas.

Nuestros “super”, buque insignia de la cooperativa.

En 1996 APAG inaugura un centro comercial de 1.500 m2 dónde pone a disposición de los agricultores y ganaderos todo lo necesario

para su trabajo: aperos, repuestos, piensos, etc..., Un año más tarde, en 1997, se abre como una sección aparte, dentro de este centro, la tienda de “Productos de la Tierra”, que aglutina a la mayoría de los pequeños productores agroalimentarios de Guadalajara. Dos años después APAG abre una réplica de este centro en Molina de Aragón y en 2023 abre su tercer supermercado en Sigüenza.

En estos tres “super”, que se han convertido en buque insignia de la organización, el producto local tiene prioridad y para ello se ha registrado la marca comercial “Alimentos de Guadalajara”, que se comercializan también a través de una tienda online.

La SAT Coagral es hoy en día la empresa agroalimentaria de referencia en la provincia de Guadalajara, ya que se puede decir que aglutina la práctica totalidad de la actividad agropecuaria de la provincia.

Nuestro modelo de organización agraria, cooperativa y supermercado sigue siendo el único de estas características en Castilla-La Mancha y es referencia para muchos colectivos que han venido a visitarlo como modelo de comercialización en el sector agroalimentario. A pesar de no ser una cooperativa en toda regla, Coagral nace de un firme espíritu cooperativo, basado en la vocación de servicio y vinculación con el territorio, en una provincia en riesgo extremo de despoblación. En cada uno de los casi 300 municipios de la provincia, tenemos al menos un socio. Lo que significa que llegamos a todos los rincones, dando servicio a los profesionales de nuestro sector.

7 Trabajando por la igualdad

Durante este primer trimestre el año, la actividad de nuestro departamento no ha parado.

Muchas cooperativas y también empresas agroalimentarias se suben al carro de la Igualdad y dan pasos adelante en su compromiso a través de la elaboración de Planes de Igualdad y de Protocolos de Acoso. Damos la enhorabuena a las cooperativas Santísimo Cristo del Valle, Nuestra Señora de Mairena, Santiago Apóstol (Tomelloso), Champinter, San Isidro (Miguel Esteban), Nuestra Señora de Manjavacas, Coopaman, Nuestra Señora de la Piedad y San Isidro el Santo, que siguen apostando porque los Planes de Igualdad sean una herramienta que favorezca el bienestar de plantilla y base social. También felicitamos a Julián Soler, SA en este sentido.



Hemos trabajado en la actualización de Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo e impartido formación en Domo Pistachio, SL, Santa Ana (El Pedernoso) y San Francisco de Asís (Talavera la Nueva).

En cuanto a jornadas y encuentros, nuestras compañeras Felicia Plata y Belén Gómez-Porro representaron a las mujeres cooperativistas de Castilla-La Mancha en la Jornada Nacional de AMCAE celebrada el día 5 de marzo en Antequera. Este encuentro, que bajo el título

Mujeres de cooperativas comprometidas con la innovación en el sector cooperativo agroalimentario, contó con la intervención de Juani Merino, socia de Bodegas Yuntero, que participó en la mesa redonda: Mujeres de cooperativas liderando proyectos con impacto en el ámbito rural, hablando de titularidad compartida.

Nuestra organización fue invitada por La Caixa a un desayuno muy interesante en el que pudimos debatir sobre las barreras que encuentran las mujeres a nivel personal y profesional y que todavía siguen arraigadas en la sociedad. En un entorno incomparable, como fue el restaurante Venta de Aires, el director territorial de CaixaBank en Castilla-La Mancha y Extremadura, Juan Luis Vidal, reunió a varias mujeres y hombres referentes dentro de su propia organización que junto a Cuca Díaz de la Cuerda (Restaurante Venta de Aires y vicepresidenta de FEDETO), Alicia Corroto Briceño (Hotel Carlos V y Hotel San Juan de los Reyes) y Arantxa Mínguez, intercambiaron experiencias y vivencias en este sentido. Este encuentro contó además con la presencia y aportaciones de Gracia Canales Duque, viceconsejera de Política Agraria Común y Políticas Agroambientales, y de Ana Isabel Fernández Samper, Directora General de Turismo, Comercio y Artesanía.



7 Trabajando por la Igualdad

Y este mes también hemos dado el pistoletazo de salida a Protagonistas, un proyecto pretende visibilizar del papel de la mujer fomentando la Igualdad en el sector agroalimentario regional y en el mundo rural mediante sesiones formativas que también incidan en aumentar las competencias de las personas asistentes para mejorar sus relaciones personales, sociales y laborales.

Este año 2024 traerá 4 sesiones de Protagonistas en distintas cooperativas en las que el trabajo y el buen hacer de mujeres extraordinarias sirven de ejemplo para que las asistentes podamos importar muchas ideas a nuestras cooperativas.

linizados. También se habló de las novedades legislativas en materia de acoso y cómo influyen en nuestras organizaciones.

Por último, disfrutamos de una visita al Museo Etnográfico y del Ajo de Las Pedroñeras.

Este año, Protagonistas contará con 4 sesiones en las que vamos a incorporar, como en esta primera ya celebrada la asistencia de hombres socios y técnicos de las cooperativas, para que escuchen de primera mano las necesidades de nuestras mujeres y aporten sus ideas para vencer las barreras que ellas se encuentran. Formando equipo, la Igualdad será una realidad más pronto que tarde.



La segunda edición de este programa ha comenzado con la cooperativa San Isidro el Santo (Las Pedroñeras) ejerciendo de anfitriona y con Lourdes Luna, Directora del Instituto de la Mujer inaugurando la jornada, que también ha servido como acto estrella de nuestra organización para celebrar el Día Internacional de las Mujeres.

Más de 50 asistentes acudieron a las instalaciones de San Isidro el Santo a escuchar a M^a José Arellano (gerente) y a Yolanda Izquierdo (responsable I+D+i) hablarnos sobre el papel de la mujer en puestos especialmente mascu-

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 trates de expulsar los pensamientos.
Dales espacio, obsérvalos y déjalos ir"*

Jon Kabat-Zinn



¡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