

BIA

Boletín de
Igualdad
Agroalimentaria

Nº29

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...
HOMBRES QUE APUESTAN POR LA IGUALDAD



ÍNDICE

1. Vacaciones o sobrecarga	4
2. Leyes en favor de la conciliación	5
3. Avances en igualdad en el cooperativismo agroalimentario de CLM	7
4. Hombres que apuestan por la igualdad	10
5. Raíces fuertes, futuro en femenino	13
6. Trabajando por la igualdad	15
7. Nuestras raíces	17

1 Vacaciones o sobrecarga

Habitualmente utilizamos la palabra vacaciones para describir el descanso laboral o el salir de la rutina del día a día. Pero este término no hace justicia a las mujeres que en general desconocen lo que realmente significa el descanso.

Suele pasar que esas supuestas vacaciones, con el objetivo de desconectar, para nosotras se convierten en una carga extra. Desde el principio, desde la organización: decidir dónde vamos, hacer las maletas, planificar comidas, cenas, ropa...; hasta el “disfrute” de las mismas, en las que tendremos pequeñas o grandes incidencias que también tendremos que resolver.

Esa carga mental de la que ya hemos hablado en BIAs anteriores y que hace referencia a todo ese trabajo de pensar en la planificación familiar, los cuidados de la casa, las comidas, las compras, etc., no se va de vacaciones, sino que permanece con nosotras todo el año.

Durante las vacaciones, las mujeres suelen estar más preocupadas del disfrute general del grupo, mientras que los hombres generalmente piensan más en el bienestar propio. Nosotras aprovechamos las vacaciones para hacer tareas en casa para las que habitualmente no tenemos tiempo, Ellos, en cambio, aprovechan para tener más ocio, hacer más deporte, etc.

Así continuamos inflando nuestra carga mental también en vacaciones, que puede intensificarse cuando salimos de la rutina para ir a un lugar nuevo con la expectativa de descansar, disfrutar y desconectar.

Esto tiene un efecto lógico del que muchas veces nos somos conscientes: las mujeres, cuando vuelven de las supuestas vacaciones, no han cargado las pilas.

Porque descansar sin compromisos es más difícil de lo que parece a primera vista. La mayoría de las mujeres tenemos tantas cosas de las que ocuparnos, que si queremos que la vida a nuestro alrededor funcione, debemos estar al 100% durante todo el día.

Así llegamos a que se desarrollen casos de ansiedad cuando cogemos vacaciones y que sea más común de lo que pensamos pero que es un tema tabú. La llegada de las vacaciones suele ser fuente de estrés y ansiedad.



En vacaciones tenemos que seguir conciliando: el cuidado de los niños, las tareas del hogar, el trabajo pendiente o las actividades a realizar durante las vacaciones. Así llegamos a un agotamiento físico y emocional que nos deja exhaustas.

Y, en muchas ocasiones, estamos deseando que las vacaciones (sobre todo las escolares) acaben pronto para volver a la rutina lo antes posible porque, aunque parezca mentira, estar de vacaciones nos estresa aún más que nuestro día a día laboral.

Y tú, ¿necesitas unas vacaciones de las vacaciones?

2 Leyes en favor de la conciliación

Cada Comunidad Autónoma puede desarrollar y adaptar para implementar y complementar las leyes generales estatales en materia de conciliación familiar y laboral.

Así, cada Comunidad Autónoma puede publicar sus propias leyes para ofrecer medidas adicionales a las contempladas en las leyes estatales. Las hay que tocan distintos aspectos como la mediación familiar, ayudas para extraescolares o servicios de guardería. También vemos que, en el tramo autonómico del IRPF, cada autonomía aplica distintas reducciones que tienen que ver en mayor o menor medida con el fomento de la conciliación familiar y laboral.



En Castilla-La Mancha tenemos desde hace tiempo el Plan Corresponsables, una política pública de Igualdad de género, que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho desde el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo de la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2010 de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla – La Mancha, de 18 de noviembre de 2010. El Plan Corresponsables, para generar una redistribución de las tareas y los tiempos de cuidado, se destina a la financiación de actuaciones orientadas a facilitar la conciliación de las familias con hijas

e hijos de hasta 14 años, mediante la creación de bolsas de cuidado profesional, la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y la puesta en marcha de un sistema de habilitación para el reconocimiento de la experiencia laboral formal o no formal en el sector de los cuidados de menores.

Recientemente, Illes Balears es el último ejemplo de comunidades que están trabajando por promover medidas de conciliación y corresponsabilidad. Su Ley 3/2025 tiene por objeto promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, para facilitar el desarrollo de su proyecto vital y garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares y su tiempo de ocio, así como en su vida laboral.

Contempla acciones en distintos ámbitos:

Acciones de fomento de la conciliación personal, familiar y laboral: la concesión de ayudas para el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Acciones en la contratación pública: garantizará la efectividad de los principios de igualdad, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad entre el personal al servicio de la Administración de la comunidad autónoma.

Medidas tributarias vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral y a la corresponsabilidad y a la corresponsabilidad en el ámbito competencial correspondiente, en coordinación con las políticas sectoriales y

2

Leyes en favor de la conciliación

con la integración de estas medidas en el conjunto de las políticas públicas. Los beneficios fiscales tendrán entre los objetivos prioritarios la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que describe esta ley. Actuaciones en el ámbito comunitario: actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de personas y familias de las Illes Balears.

Actuaciones en el ámbito de los servicios sociales: se creará y reforzará determinados servicios que tienen un especial impacto a la hora de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente los destinados a menores, personas mayores, personas con discapacidad y/o dependencia.

Programas de innovación: programas o actuaciones innovadores, nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras destinados a evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes



3 Avances en igualdad en el cooperativismo agroalimentario de CLM



El pasado 8 de septiembre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación publicaba una Nota de Prensa en la que daba a conocer que dentro de la XVI edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales, se distinguía con el Premio Honorífico Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales a las mujeres cooperativistas del sector agroalimentario. Este reconocimiento pretende poner en valor la labor colectiva de las mujeres cooperativistas, el fortalecimiento de su autonomía y su participación en la toma de decisiones, habiéndose constituido como un referente para toda la sociedad y las nuevas generaciones.

Esta iniciativa refuerza el compromiso del ministerio con la igualdad de género, el acceso de las jóvenes a la actividad agraria y la diversificación económica como herramienta para frenar el despoblamiento rural.

El acto de entrega tendrá lugar el próximo 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales.

Es un premio más que merecido a las mujeres que han demostrado que el futuro del sec-

tor agroalimentario debe venir de la mano de unas organizaciones más iguales y con presencia de hombres y mujeres trabajando en equipo.

En Castilla-La Mancha, la participación de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias sigue avanzando.

Nuestro Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo de Castilla-La Mancha (OS-CAM) viene presentando estadísticas de la presencia de personas en las cooperativas regionales con perspectiva de género hace más de 15 años.

Así podemos ver la evolución del compromiso de las mujeres cooperativistas con sus organizaciones y también del impulso que las propias cooperativas vienen trabajando en el fomento de la Igualdad de Oportunidades.

De esta manera, observamos que a nivel de bases sociales, el porcentaje de socias en las cooperativas de primer grado se ha consolidado en un 28% aproximadamente, lo que supone 6 puntos porcentuales más que hace 8 años.

BASE SOCIAL	PERSONAS SOCIAS				
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
2015	125.679	77,6%	36.283	22,4%	161.962
2016	119.353	73,7%	42.624	26,3%	161.977
2017	120.811	75,0%	40.181	25,0%	160.992
2018	121.816	75,7%	39.173	24,3%	160.989
2019	115.561	72,3%	44.381	27,7%	159.942
2020	111.616	71,3%	44.985	28,7%	156.601
2021	116.099	72,0%	45.106	28,0%	161.205
2022	113.037	71,8%	44.444	28,2%	157.481
2023	113.482	71,6%	45.117	28,4%	158.599

Fuente: OSCAM-2024. Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario de Castilla-La Mancha.

3 Avances en igualdad en el cooperativismo agroalimentario de CLM

En cuanto a la presencia de mujeres en los Consejos Rectores de nuestras cooperativas de primer grado, vemos también un crecimiento que nos ha hecho llegar en el año 2023 al 12,4%.

BASE SOCIAL	CONSEJOS RECTORES				
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	N.º	%	N.º	%	N.º
2015	3.658	92,4%	302	7,6%	3.960
2016	3.842	91,8%	341	8,2%	4.183
2017	3.719	91,6%	343	8,4%	4.062
2018	3.609	91,1%	351	8,9%	3.960
2019	3.480	89,9%	390	10,1%	3.870
2020	3.437	89,7%	396	10,3%	3.833
2021	3.342	88,9%	418	11,1%	3.760
2022	3.280	88,8%	414	11,2%	3.694
2023	3.256	87,6%	459	12,4%	3.715

Fuente: OSCAM-2024. Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario de Castilla-La Mancha.

Debemos recordar que en 2010 solo un 5,8% de las personas de los Consejos Rectores de Castilla-La Mancha eran mujeres.

El dato de las presidencias de las cooperativas en manos de mujeres también ha ido evolucionando positivamente, como observamos en la siguiente tabla:

BASE SOCIAL	PRESIDENCIA						
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	JÓVENES	
	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º	%
2018	594	97,7%	14	2,3%	608	12	2,0%
2019	577	95,7%	26	4,3%	603	25	4,1%
2020	568	95,1%	29	4,9%	597	26	4,4%
2021	552	94,2%	34	5,8%	586	28	4,8%
2022	516	93,5%	36	6,5%	552	26	4,7%
2023	502	93,1%	37	6,9%	539	30	5,6%

Fuente: OSCAM-2024. Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario de Castilla-La Mancha.

Es cierto que en los últimos años, el número de presidentas ha crecido más lentamente, pero la subida desde 2018 ha sido muy llamativa, muy por encima de duplicarse.

Y en cuanto al empleo, vemos como trabajar en una cooperativa agroalimentaria se ha consolidado como una opción profesional que también se escribe en femenino.

3 Avances en igualdad en el cooperativismo agroalimentario de CLM

BASE SOCIAL	EMPLEO				
	EMPLEO TOTAL	HOMBRES		MUJERES	
		N.º	%	N.º	%
2015	6.772	5.405	79,81%	1.367	20,19%
2016	4.622	3.082	66,68%	1.540	33,32%
2017	5.015	3.316	66,12%	1.699	33,88%
2018	5.137	3.393	66,05%	1.744	33,95%
2019	5.946	3.943	66,31%	2.003	33,69%
2020	6.356	4.351	68,46%	2.005	31,54%
2021	6.153	4.138	67,25%	2.015	32,75%
2022	6.379	4.311	67,58%	2.068	32,42%
2023	6.514	4.402	67,58%	2.112	32,42%

Fuente: OSCAM-2024. Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario de Castilla-La Mancha.

Desde 2015 hasta 2023 el empleo en nuestras cooperativas ha pasado de 1.367 a 2.112 mujeres. En términos absolutos con 745 mujeres más empleadas en nuestras organizaciones, lo que supone que prácticamente la tercera parte de los empleos que generan las cooperativas están en manos de mujeres.

Son datos positivos que invitan a ser optimistas de cara al futuro y que nos hacen seguir trabajando con ahínco en que las mujeres de Castilla-La Mancha vean las cooperativas como empresas en la que pueden confiar su estabilidad económica y la de sus familias y, además, que necesitan formar parte activa de sus órganos de toma de decisiones.



4 Hombres que apuestan por la igualdad

En esta ocasión hemos querido charlar con Juan Pedro Murado, quien ha trabajado como responsable de administración durante más de 40 años al frente de la cooperativa San Julián en la localidad de La Alberca de Záncara. Es un hombre comprometido que ha alcanzado su momento de jubilación y a quien también queremos agradecerle su compromiso y atención siempre con nosotros.

Juan Pedro Murado: "43 años en una cooperativa: Un legado de compromiso, igualdad y transformación colectiva"



P: Buenos días, Juan Pedro, gracias por tu buena disposición, ¿Qué te motivó a empezar a trabajar en una cooperativa y cómo recuerdas tus primeros años?

R: Lo que me motivó a entrar en una cooperativa fue, en primer lugar, la idea de participar en un proyecto colectivo en el que las personas fuésemos más que simples empleados. La cooperativa ofrecía un modelo distinto al de las empresas tradicionales, un espacio donde todos teníamos voz y donde el esfuerzo y el compromiso de cada uno repercutía directamente en el bienestar de todos. Mis primeros años los recuerdo con ilusión, aunque también con muchas dificultades. Éramos un grupo pequeño, con pocos medios, pero con muchísima voluntad y energía. Había un fuerte sentimiento de pertenencia y, aunque

los tiempos eran complicados, la sensación de estar construyendo algo propio hacía que mereciera la pena.

P: Tras 43 años de carrera, ¿qué aprendizajes personales y profesionales destacarías como más importantes?

R: He aprendido que el trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino también una forma de relacionarse con los demás y de crecer como persona. Profesionalmente, destaco la importancia de la cooperación real, de escuchar a los compañeros, de entender que cada decisión debe tomarse pensando en el colectivo. Personalmente, aprendí a ser paciente, a dialogar incluso en los momentos de mayor desacuerdo, y a valorar la diversidad de opiniones. También comprendí que el respeto y la igualdad no se improvisan: hay que cultivarlos con el tiempo, con acciones concretas y con coherencia.

P: ¿Cómo ha cambiado tu forma de ver el trabajo y la organización de las personas a lo largo de este tiempo?

R: Al principio veía el trabajo como una obligación y la organización como algo rígido, casi burocrático. Con el tiempo descubrí que una cooperativa puede ser un organismo vivo, que se transforma con las personas que la integran. Aprendí que el trabajo debe tener un sentido, que es posible organizarse de manera más democrática y justa. Hoy pienso que lo esencial no es solo qué hacemos, sino cómo lo hacemos, y con qué valores lo sostenemos.

P: Desde tu experiencia, ¿cómo han evolucionado las cooperativas en estos años?

R: Han evolucionado exponencialmente. Pasamos de ser estructuras pequeñas, casi familiares, a organizaciones sólidas y competitivas.

4 Hombres que apuestan por la igualdad

Al principio se nos veía como una alternativa modesta frente a las grandes empresas, pero hoy las cooperativas han demostrado que pueden ser sostenibles, innovadoras y, sobre todo, humanas. La profesionalización ha sido clave, sin perder la esencia participativa. También ha habido un esfuerzo enorme por implementar los avances tecnológicos y las nuevas formas de trabajo, algo que ha fortalecido fuertemente el modelo.

P: ¿Cuáles dirías que han sido los mayores logros de las cooperativas en términos de gestión, participación y valores?

R: El mayor logro ha sido demostrar que se puede gestionar de forma eficiente sin renunciar a los valores. Hemos conseguido, mediante asambleas, debates, reparto justo de beneficios y la toma de decisiones compartida, un modelo de negocio sólido y preparado para un mercado competitivo.

P: ¿Qué retos afrontan hoy en día las cooperativas frente a otros modelos de empresa?

R: El principal reto es mantenerse fieles a su identidad en un entorno tan globalizado. La presión por los resultados rápidos y la lógica del mercado a veces choca con los tiempos y principios de una cooperativa. También está el desafío de atraer a personas jóvenes que decidan apostar por la vida rural a largo plazo en un momento en que la movilidad laboral es la norma. Otro gran reto es no perder el equilibrio entre profesionalización y participación, porque si una cooperativa se vuelve demasiado jerárquica, corre el riesgo de parecerse a lo que nunca quiso ser.

P: Cuando empezaste, ¿cómo se entendía la igualdad en el mundo laboral y en las cooperativas?

R: En los discursos se hablaba de compañerismo, pero en la práctica la participación de las mujeres estaba limitada, especialmente en puestos de decisión. Había mucho camino por recorrer y no siempre se era consciente de ello. En aquel tiempo, la igualdad se interpretaba más como un ideal que como una obligación real.

P: ¿Has visto un cambio real en la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las cooperativas?

R: Sí, he visto un cambio importante, aunque todavía queda camino por recorrer. Hoy en día en nuestro sector las mujeres comienzan a ocupar cargos de responsabilidad. La creación de planes de igualdad, en los que tuve la suerte de participar, ha hecho posible avanzar en este campo. Lo más positivo es que ya no se trata solo de dar acceso, sino de poner en valor las capacidades y el liderazgo de las mujeres en igualdad de condiciones.

P: ¿Qué consejo darías a las nuevas generaciones que se incorporan hoy a una cooperativa?

R: Les diría que no olviden nunca que el valor de una cooperativa está en las personas. Que participen, que se impliquen, que no se queden al margen pensando que "otros decidirán". También les aconsejaría que no tengan miedo a innovar, a proponer nuevas ideas, pero siempre respetando los principios que sostienen al modelo. Y, sobre todo, que entiendan que el compromiso no es solo con la cooperativa, sino con toda la sociedad.

P: Ahora que estás recién jubilado, ¿cómo te gustaría que se recordara tu trayectoria y tu contribución dentro de la cooperativa?

4 Hombres que apuestan por la igualdad

R: Me gustaría que se me recordara como alguien que siempre creyó en el proyecto colectivo y que trabajó con honestidad para que todos tuviésemos un lugar digno. Que mi participación en el plan de igualdad sirviera para comenzar a cambiar las cosas y demostrar que la igualdad no es un tema accesorio, sino un pilar fundamental. Y que, en lo personal, se me vea como un compañero que escuchó, dialogó y tendió la mano cuando hizo falta.

P: ¿Qué planes tienes ahora en tu día a día? ¿Cómo llevas tu jubilación y tu nueva etapa?

R: Comienzo esta etapa con ilusión, más tranquilo, donde puedo dedicar tiempo de calidad a cosas que antes siempre quedaban relegadas: la lectura, los paseos, la familia, los amigos. También me gusta seguir de cerca lo que pasa en el mundo cooperativo, aunque ya desde otra posición, más de observador. Me siento realizado con los pasos andados en mi vida laboral, por lo que deseaba comenzar con nuevos retos personales.

P: Cuéntanos alguna anécdota que recuerdes después de tantos años de dedicación

R: Recuerdo, por ejemplo, aquellas asambleas maratonianas en las que discutíamos durante horas, y al final, cuando parecía que todo estaba perdido, alguien proponía una solución sencilla y todos terminábamos riendo. O el día en que nos quedamos sin luz en pleno invierno y seguimos trabajando con linternas porque había un pedido que cumplir: aquello reflejaba perfectamente el espíritu de compromiso colectivo. También recuerdo con cariño los momentos más humanos: las celebraciones improvisadas, las comidas compartidas y la sensación de estar en familia más que en un trabajo.

P: Si tuvieras que resumir de forma breve lo que te llevas tanto personal como laboralmente de estos años, ¿qué me dirías?

R: Laboralmente, me quedo con el orgullo de haber contribuido a que nuestra cooperativa estuviese actualizada y en constante avance durante todos estos años. Personalmente, me llevo amistades profundas, experiencias irrepetibles.



Con una visión clara sobre el poder de la cooperación y los valores que sostienen las relaciones laborales, esta entrevista nos recuerda que el trabajo puede ser mucho más que una fuente de ingresos. Juan Pedro no solo ha sido testigo de la evolución de las cooperativas, sino que también ha sido un protagonista activo en su transformación. Hoy, en su jubilación, mira atrás con orgullo, pero también con la convicción de que el verdadero valor del trabajo radica en las personas y en el impacto que podemos generar en la sociedad. Un legado de compromiso que trasciende generaciones y sigue vivo en el modelo cooperativo. Juan Pedro, enhorabuena por tu jubilación y gracias por tu labor y esfuerzo durante tantos años.

5 Raíces fuertes, futuro en femenino

Se acerca el Día Internacional de las Mujeres Rurales y con tal motivo, Laura del Valle, que trabajó con nosotras en sus prácticas de la UCLM durante los pasados meses de verano, ha querido escribir para todas vosotras estas líneas.

Raíces fuertes: El papel de las mujeres cooperativistas de Castilla-La Mancha

En Castilla-La Mancha, el campo tiene rostro de mujer.



Son ellas quienes, cada día, siembran, cuidan, recogen y transforman. Mujeres que sostienen, no solo las explotaciones, sino también la vida social, económica y cultural de nuestros pueblos. Este 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales, rendimos homenaje a su trabajo silencioso, constante y decisivo. Porque sin ellas, el medio rural no avanza. Y sin su impulso, la igualdad no echa raíces.

“Este día es una gran oportunidad para ensalzar todos los desafíos que enfrentan las mujeres rurales, así como para reconocer también su papel fundamental en el desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza. Hay que reconocer su contribución a la lucha por la igualdad de género, que es esencial para constituir un futuro más justo y equitativo para todos.” (Luisa Velázquez, Cooperativa Los Pozos).

En el corazón de muchas cooperativas agroalimentarias de nuestra región, hay mujeres liderando, proponiendo, innovando. Algunas ocupan puestos de gran responsabilidad en consejos rectores, otras han iniciado caminos de emprendimiento colectivo o han impulsado cambios que hoy son referentes de sostenibilidad y modernización en el sector.



Todas, desde sus diferentes realidades, tienen algo en común: la fuerza de la cooperación.

“A mí me ha aportado mucho conocer y relacionarte con personas que no has visto nunca. Aprendo cada día de cada una de ellas. Hemos visitado muchas cooperativas de muchos pueblos distintos y es una experiencia muy enriquecedora que a mí personalmente me gusta mucho”. (María Jesús Almansa, Cooperativa Cristo de la Vega). Esta declaración nos hace resaltar la importancia de la cooperativa como núcleo social.

Personalmente, me gustaría reflejar que a mí el sector agroalimentario me ha enseñado que el verdadero valor está en las personas. A mi día a día me llevo la paciencia, la fuerza del compromiso y el poder del trabajo en equipo que se vive en las cooperativas. Pero sobre todo, me quedo con la huella de todas

5 Raíces fuertes, futuro en femenino

las mujeres con las que he tenido la suerte de trabajar.

Aun así, cabe destacar que el camino hacia la igualdad real sigue teniendo desafíos: brechas de participación en los órganos de gobierno, la difícil conciliación en entornos rurales o la falta de visibilidad del liderazgo femenino. Pero hay señales de cambio. Las políticas públicas, los planes de igualdad en el sector agroalimentario y la cada vez mayor conciencia social están dando paso a un nuevo modelo donde las mujeres rurales no son un apoyo, sino protagonistas.



Desde nuestro departamento de igualdad, queremos poner en valor a estas mujeres cooperativistas, que desde su compromiso con la tierra y con sus organizaciones están

construyendo un campo más justo, sostenible y equitativo. Porque ellas no solo cultivan productos, también cultivan futuro.

Con este artículo queremos homenajear a todas las mujeres rurales. A las que han abierto camino y a las que nos siguen cuidando cada día con fuerza y esperanza. Su papel es esencial. Su mirada, imprescindible. Y su liderazgo, más necesario que nunca.



Ha sido un verdadero placer contar con Laura en nuestro equipo y más allá de todo lo que nos ha ayudado en el plano laboral, nos quedamos con su eterna sonrisa, su predisposición y su actitud siempre positiva y su cariño en todo lo que ha hecho. ¡Te queremos ver pronto!



6 Trabajando por la igualdad

Como en ediciones anteriores, nos gusta publicar y felicitar a las cooperativas y empresas que han apostado por la implementación de un plan de igualdad. En esta ocasión toca dar la enhorabuena a Santa Quiteria (Fuente Álamo) y El Progreso (Villarrubia de los Ojos). El tercer trimestre del cada año, nuestra actividad en cuanto a jornadas se paraliza debido a las campañas agrícolas y a las merecidas vacaciones. Aunque a finales de junio y principios de julio tuvimos un par de jornadas muy interesantes.

El 30 de junio tuvo lugar la última sesión del Programa Formativo Protagonistas dentro de la línea SOMOSSOSTENIBLES.COOP del Perte de la Economía Social.



En esta jornada aprovechamos para repasar lo que ha significado para nuestras cooperativas haberse beneficiado de este Programa tanto en la bonificación de la realización de sus planes de igualdad como en la organización de estas sesiones que han tenido un éxito rotundo.

Además, aprovechamos la mañana para hablar con nuestra compañera Lola Gallego, responsable del departamento de Formación de CACLM, de todas las herramientas formativas que pone su departamento a disposición de las cooperativas y de las mujeres socias para seguir trabajando en materia de igualdad y en

otras temáticas que puedan considerar interesantes.



Por último y para cerrar el ciclo de temas relativos a Igualdad, hablamos de la diversidad de género en los centros de trabajo y de cómo desde ellos podemos fomentar la inclusión real de cualquier persona.

Así despedimos Protagonistas, pero con la buena noticia de que el próximo año 2026 este itinerario formativo volverá.

El día 15 de julio, dentro de las actividades programadas con la Consejería de Agricultura de la JCCM y organizadas por el departamento de Formación de CACLM, varias de las mujeres de la Comisión de Igualdad asistimos a la jornada COOPERAR PARA GANAR: Soft skills. Activa tu talento.



Con un programa muy interesante, trabajamos para adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades que ayuden a las personas par-

6 Trabajando por la igualdad

ticipantes a optimizar nuestros recursos personales mejorando la gestión y las relaciones interpersonales ofreciendo “nuestra mejor versión”.

Así, la ponente Lucía del Real explicó técnicas para mejorar y fomentar la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico.

Tenemos que destacar también que Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha ha sido invitada a participar en los grupos focales que ayudarán en la redacción de la futura Ley de Medidas para reducir las brechas de género en el ámbito económico de Castilla-La Mancha. La Junta de Comunidades de Castilla La Mancha plantea una nueva ley para erradicar las brechas económicas entre mujeres y hombres adoptando un planteamiento dual, con medidas y acciones positivas en ámbitos decisivos para conseguir la igualdad por un lado y por otro lado, con la promoción, el seguimiento, la coordinación y la evaluación del proceso de la integración de la perspectiva de género en las políticas y programas entendiéndose que dicha integración conlleva la reorganización, la mejora, la evolución y la evaluación de las políticas. Por ello, el día 2 de enero nos reunimos con otras organizaciones de mujeres en la Consejería de Igualdad para ofrecer nuestra visión de lo que esta Ley debe contener.

Por último, Ana Olmedo (Responsable de la Comisión de Jóvenes de CACLM) y Arantxa Mínguez acudieron como ponentes invitadas a las jornadas MuYJoven 2025 que organiza la cooperativa DCOOP con el fin de trabajar en la implicación de mujeres y jóvenes en las cooperativas y buscar estrategias para asegurar el relevo generacional en el futuro.

Ambas participaron en una mesa titulada “Situación del relevo generacional e incorporación de mujeres en Cooperativas Agroalimentarias”, que compartieron con Mary Paz Perdigón y Amparo Martín, técnicas de Cooperativas Agroalimentarias de Extremadura y Andalucía respectivamente.

Fue un encuentro muy motivador para recoger de primera mano las inquietudes y también ilusiones que personas jóvenes y mujeres, cooperativistas todos, tienen de cara al futuro de nuestras organizaciones y del sector agro.

Y de cara al último trimestre del año, ya estamos preparando con mucha ilusión la programación para las siguientes semanas que tendrá como evento principal el VII Foro de Mujeres Cooperativistas; una cita que a la que no podéis faltar. Reservad las fechas: 27 y 28 de noviembre.

Nos volvemos a ver pronto.



7

Nuestras raíces

En esta ocasión vamos a conocer una cooperativa que comparte nombre con el municipio al que pertenece, Cózar de la Sierra. Situada en el campo de Montiel, Ciudad Real. Su consejera M^a Teresa Patón nos envía estas líneas.

CUANDO UNA COOPERATIVA ES ALGO MAS QUE UNA EMPRESA....

Cuando me pidieron que volviera a colaborar con esta publicación no me pude negar, dije que sí casi de manera inmediata. Reconozco que posteriormente reflexioné, hice un esquema mental y llegué a dos conclusiones:

1. No sé por dónde empezar
2. Únicamente tengo que analizar mi entorno, mi genealogía y escribir.

No soy historiadora, ni antropóloga, ni periodista, pero si tengo un poso de vivencias de años de escucha como nieta y sobrina "de las mayores" que me han dotado de unos conocimientos y unas experiencias que no se obtienen de ningún otro modo. Y no encuentro mejor manera de compartirlo que así.

Me voy a permitir determinadas licencias "poéticas" que probablemente ningún profesional se atrevería a hacerlo. Además de determinadas licencias poéticas, me vais a permitir también un poco de reivindicación de nuestros usos y costumbres.



Como se indica en el título, la cooperativa de Cózar es algo más que una empresa. Lleva desde hace más de 60 años siendo uno de los Motores del Pueblo, no solo lleva el nombre CÓZAR DE LA SIERRA, sino el esfuerzo y sin sabores de muchas familias que han crecido y se han reforzado en paralelo a nuestra "empresa".



Cózar, nuestra Villa, no podía estar mejor situada, en pleno Corazón de la Mancha, en el "Campo de Montiel". Donde los horizontes son inmensos y el cielo es una maravilla de la naturaleza, el arrebol toma sentido, rojos, morados, azules... Donde se dan los mayores contrastes, verde siembra en primavera, amarillo agostado en verano, tierra de contrastes como los que vivimos en ella. Donde los cultivos de secano milagrosamente verdean y le dan sentido a este paisaje tan nuestro.

Nuestra Villa, según dicen, se fundó en 1554, pero según sabemos hay vestigios íberos, estábamos aquí antes que los romanos.

La economía de nuestro pueblo se ha ido desarrollando como la cooperativa, en paralelo a los avatares de la historia. Se ha pasado de tener casi 2000 habitantes a quedarnos en menos de 1000. Hemos pasado por la crisis de la confección que tantos trabajos dio a las mujeres de la zona. Y hemos sobrevivido y nos hemos adaptado, nosotros y nuestras explotaciones; somos pueblo duro y sabio.

7

Nuestras raíces

Parece mentira, nuestra gastronomía de supervivencia y aprovechamiento ha sido premiada con dos Estrellas Michelin. En menos de 20 kilómetros tenemos dos restaurantes galardonados con esta distinción: "El Coto de Quevedo" en Torre de Juan Abad y El Restaurante "Retama" en el hotel La Caminera en Torrenueva. Parece increíble que los Galianos con los que se festejaba la Botijuela y el fin de la vendimia ahora estén en los menús más galardonados de España. Parece mentira que los lebrillos de rosquillos de sartén ahora sean postres cotizados. Pero así somos: visionarios y luchadores.



La línea histórica de nuestra empresa es paralela a los avances sociales y a los cambios demográficos de nuestra España Vacía. La cooperativa se constituyó formalmente en septiembre de 1964 con solo 31 socios y, dos años después, se fusionó con la cooperativa "La Equitativa". A día de hoy, es un referente del cooperativismo.

Sería muy sencillo acudir a los archivos y rescatar el origen hace 61 años de la fundación de la cooperativa, pero realmente su éxito radicó en la lucha por unos precios justos, la lucha por la autogestión, la lucha por evitar el abuso de unos pocos.

El relato tiene cierto paralelismo con el movimiento Comunero, cuyos principios son los

misimos o muy similares a los que han movido a lo largo de los años a nuestra cooperativa.

Cózar de la Sierra se ha convertido a lo largo de los años no solo en un lugar productivo, sino un lugar simbólico de socialización y de transmisión de valores. El patio de nuestra cooperativa se convertía en campaña en un lugar de conversación en las esperas, un lugar donde el civismo se sentía por encima de todo, donde siempre ha habido reglas no escritas, un lugar de reunión y de trabajo, donde las relaciones son de ayuda mutua y fuerte reciprocidad.

Haciendo brevemente alusión a lo que señalaba de nuestros orígenes Comuneros, la cooperativa Cózar de la Sierra, creció y se consolidó a lo largo de la década de los 70 y principios de los 80 en detrimento de las otras bodegas particulares que obviamente buscaban su beneficio particular, haciendo valer los principios de COLABORACIÓN, AUTOGESTIÓN y BENEFICIO COLECTIVO.



La cooperativa ha ido creciendo, modulándose y adaptándose a los tiempos, adaptación que le ha valido su supervivencia.

Tras una crisis importantísima que conllevó graves problemas de tesorería, se tomó por parte del Consejo Rector una de las medi-

7

Nuestras raíces

das más importantes de se ha tomado y fue la profesionalización de la gerencia, con la contratación de una persona técnica, "no del pueblo," para la gestión y reflote de nuestra empresa. Y así fue.

Con este carácter nuestro manchego, somos más Sanchos que Quijotes, pensábamos que el arranque de viñas sería el apocalipsis. Se pasó y se diversificó y actualmente somos una de las cooperativas de la zona que más aceite produce.

Nuestra Cooperativa, siguiendo la línea de profesionalización de los servicios y la adaptación a los tiempos, tomó la decisión de contratar a una enóloga para producir vinos de calidad, como así ha sido.



Para dar respuesta a la diversificación de cultivos de nuestra zona se han ampliado las líneas de producción incluyendo una línea de frutales, pistacho y almendros...

También se ha creado una cooperativa de segundo grado, Oro del Jabalón para la comercialización conjunta de aceite, junto con la cooperativa Castillo de Montiel, continuando así con el germen de ayuda que hizo prosperar a Cozar de la Sierra.

Podríamos establecer una línea temporal desde hace 61 años que sería el fiel reflejo socio-

lógico de nuestro contexto socioeconómico con los siguientes hitos:

- Se ha pasado de una gestión casi intuitiva a una gestión técnica colegiada en la que la gerencia trabaja mano a mano con la rectora.
- Se ha incorporado a las mujeres de manera integral al trabajo cooperativo en igualdad de condiciones que sus compañeros.
- Se han modernizado las instalaciones mecanizándolas, siendo puntera en tecnología de producción.
- Ha invertido más de 4 millones de euros en la última década en modernización y digitalización de sus instalaciones (almazara, bodega y maquinaria).
- Es y ha sido apoyada a nivel institucional. En los últimos cuatro años ha recibido cerca de 700.000 € de ayudas públicas (FOCAL y VINATI) y ha solicitado otras ayudas para automatizar y adaptar su planta de pistachos y la almazara, con una inversión prevista de 330.000 €.



7 Nuestras raíces

En el 60 aniversario, celebrado en 2024, destacó su papel como motor para el desarrollo rural y la supervivencia en la comarca del Campo de Montiel. No en vano fue galardonada como la mejor cooperativa de los municipios más pequeños de Castilla-La Mancha.

Pero no debemos olvidar que estos datos son producto del trabajo de muchos, que la historia de Cózar va de la mano de la historia de la cooperativa Cózar de la Sierra y que en el foro interno de todos los socios y socias los elementos comunes que nos hacen fuertes y que han permitido que se luche y se gane contra los “Molinos” que parecían gigantes han sido: AUTOGESTION, ECONOMÍA SOLIDARIA, PROPIEDAD COLECTIVA y DEMOCRACIA DIRECTA. Los mismos que movieron a los comuneros. Porque nuestras raíces son fuertes y así deben seguir.

En definitiva, la Sociedad Cózar de la Sierra es un organismo vivo, emblemático y sólido que se ha consolidado gracias al esfuerzo de muchos, gracias a los sueños de muchos, a la modernización, al ansia de saber y conocer, a no tener miedo a equivocarse y también al apoyo institucional.

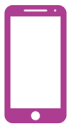
GRACIAS A LAS FAMILIAS QUE CREYERON EN EL PROYECTO.



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

“Los hombres también necesitan liberarse de los roles que los limitan. Son imposiciones y presuposiciones de lo que implica ser masculino en esta sociedad”

Verónica Echegui



¡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