

# BIA

Boletín de  
Igualdad  
Agroalimentaria

Nº32

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...

PREMIO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:  
NTRA. SRA. DE LA ANTIGUA Y STO. TOMÁS





## **ÍNDICE**

<b>1. Perdón</b> .....	4
<b>2. Transparencia Salarial: Nueva Obligación Europea en 2026</b> .....	6
<b>3. Estatuto de las Mujeres Rurales del Principado de Asturias</b> .....	8
<b>3. ¿Conoces a? Cruz González de León</b> .....	10
<b>4. Ntra. Sra. de la Antigua y Sto. Tomás: referente en Igualdad</b> .....	13
<b>5. Trabajando por la Igualdad</b> .....	15
<b>6. Mujeres con luz propia: Mari Piedras</b> .....	17
<b>7. Nuestras raíces</b> .....	22

# 1 Perdón

Perdonarse a uno mismo es un proceso voluntario de autocompasión y aceptación para liberar la culpa y el resentimiento por errores pasados. Implica cinco pasos: reconocer el error, asumir responsabilidad, aprender de la experiencia y actuar para reparar el daño si es posible, permitiéndote avanzar sin la carga de juicios negativos.

- **Aceptar y Comprender el Error:** Reconoce que cometer errores es parte de la condición humana y no te define como persona.
- **Asumir Responsabilidad:** Acepta lo sucedido sin culpar a otros ni evadir la realidad.
- **Autocompasión y Diálogo Interno:** Trátate con la misma bondad que tratarías a un amigo; silencia a tu crítico interior.
- **Reparar el Daño:** Si el error afectó a otros, pide disculpas sinceras, pero hazlo sin expectativas de recibir validación inmediata.
- **Aprender y Pasar Página:** Analiza qué te enseñó la experiencia y enfócate en el futuro, no en el pasado inalterable.

Perdonarte a ti misma mejora la salud mental al reducir el estrés, la ansiedad y la culpa. Esto aumenta tu autoestima, te permite crecer emocionalmente y mejora tu calidad de vida en general.

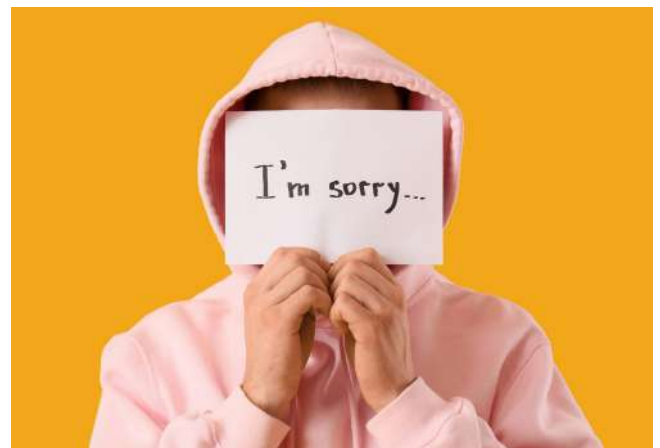


El perdón puede librarnos de ataduras negativas que solo nos afectan a nosotras, como lo son la atadura del resentimiento, el odio y la envidia.

Perdónate. Sé lo suficientemente valiente como para ser compasiva contigo misma. Deja de criticarte, de echarte la culpa, de pensar en qué hubiera pasado si hubieses actuado de otra manera... ¿Por qué te maltratas tanto?

¿De verdad piensas que tratándote así vas a adelantar algo? ¿Crees que castigarte es la solución a tus errores? Un error tan solo es una manera fallida de intentar algo, pero no el motivo de hundimiento de quien lo comete. Perdónate.

Nunca es fácil entender el perdón. Pero es una forma de liberarte. Perdonar es un regalo completamente real para ti misma. Te libera de pensamientos y experiencias negativas pasadas que puedas haber sufrido. Permiéndote vivir en el presente. Mientras más pronto aceptes perdonarte, más pronto avanzarás.



No te vuelvas prisionera de tu propia mente. Yo me perdono por permitirme creer que no era lo suficientemente buena. Y por dejar que las acciones de otros me roben mi resplandor. Solo tienes una vida, así que entrégate el regalo de la vida y acepta el perdón.

Aquí te dejamos 3 consejos más que pueden servirte para perdonar y perdonarte:

También debes perdonar tu pasado: Hay cuestiones de nuestro pasado que de solo recordar nos

# 1 Perdón

causan un inmenso grado de ansiedad, esos recuerdos que te hacen sudar frío, comienzas por cuestionarte porque actuaste de determinada manera y cómo sería tu vida de haber tomado decisiones distintas. Todas estas preguntas no tienen respuesta y solo impiden que avances. Deja de torturarte, haz las paces con tu pasado y contigo misma, recuerda que hiciste lo mejor que pudiste con las herramientas que tenías en ese momento. No te exijas tanto ya que para poder tener una buena relación contigo misma y con las personas de tu alrededor primero tienes que disculparte por todas esas veces en las que fallaste, recuerda que eres humano y el equivocarse viene incluido en la vida, en lugar de desmotivarte y exigirte de más aprende de tus errores y da lo mejor de ti todos los días.

No pierdas el tiempo buscando: Cuando una puerta se cierra es porque se va a abrir otra. Hay un mundo de posibilidades allá afuera, no te aferras a personas o situaciones, las cosas llegan en el momento indicado y muchas veces en el menos esperado. Lo que es para ti te encuentra y se queda contigo. Para poder perdonar a aquellas personas que te han herido es importante primero perdonarte a ti mismo por todas esas veces en las que te fallaste y te pusiste en segundo plano, es importante aclarar que eres la protagonista de tu historia, date tu lugar y haz las cosas por ti, deja atrás esa severa obsesión por las cosas que no fueron y mejor disfruta las que sí son.

Perdona a los demás: Es muy fácil decir “te perdono” pero realmente sentirlo, hacerlo de corazón y dejar atrás cualquier tipo de rencor puede resultar bastante complicado, y más cuando una persona que quieres traiciona tu confianza. Algo que puede servirte es tratar de empatizar con esa persona, pregúntate qué fue lo que lo llevó a actuar de determinada manera, ya que muchas veces las personas que nos lastiman tienen un vacío interior tan grande que sin darse cuenta hieren a los que más quieren. Por eso, trata de no tomarte las cosas personales e intenta entender a esa persona que te lastimó, esto va a hacer que perdonar de corazón se vuelva más fácil. Aunque ese perdón vaya seguido de apartarlo de tu vida para que no te hiera más.

Da lo mejor de ti, cuídate y cuida a los tuyos, perdona y pide perdón, ya verás lo bien que se siente.



## 2 Transparencia Salarial: Nueva obligación europea en 2026

Entre las grandes novedades laborales 2026, también destaca la entrada en vigor de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial, que será de aplicación a partir del 7 de junio de 2026.

En España ya contábamos con normativa sobre igualdad retributiva, como el propio Estatuto de los Trabajadores y el RD 901/2020 sobre planes de igualdad.

Sin embargo, la nueva directiva eleva el nivel de exigencia y amplía derechos y obligaciones.

Destacamos en este artículo algunos de los puntos clave a tener en cuenta:

Los solicitantes de empleo tendrán derecho a recibir del empleador potencial información sobre lo siguiente:

- la retribución inicial o la banda retributiva inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran, y
- en su caso, las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicado por el empleador con respecto al puesto.

Esa información se facilitará de tal forma que se garantice una negociación informada y transparente sobre la retribución, por ejemplo, en el anuncio de la vacante que se publique o por otro medio.

Ningún empleador podrá hacer a los solicitantes preguntas sobre su historial retributivo en sus relaciones laborales actuales o anteriores.

Los empleadores deben garantizar que los anuncios de las vacantes de trabajo y las denominaciones de los puestos de trabajo sean neutros con respecto al género, y que los procesos de contratación se desarrollen de un

modo no discriminatorio, a fin de no socavar el derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y a recibir información por escrito, de conformidad con los apartados sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo.



Los trabajadores/as tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a que se refiere el apartado anterior a través de sus representantes de los trabajadores, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales. También tendrán la posibilidad de solicitar y recibir la información a través de un organismo de fomento de la igualdad.

No se impedirá a los trabajadores/as revelar su retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución.

Los empleadores/as podrán exigir que otros compañeros/as que hayan obtenido información con arreglo al presente artículo, distinta de la información relativa a su propia retribución o su propio nivel retributivo, no la utilicen con fines distintos del ejercicio de su derecho a la igualdad de retribución.

## 2 Transparencia Salarial: Nueva obligación europea en 2026

Los Estados miembros garantizarán que los empleadores/as faciliten la siguiente información sobre su organización:

- a) la brecha retributiva de género;
- b) la brecha retributiva de género en los componentes complementarios o variables;
- c) la brecha retributiva de género mediana;
- d) la brecha retributiva de género mediana en los componentes complementarios o variables;
- e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben componentes complementarios o variables;
- f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva;
- g) la brecha retributiva de género, por categorías de trabajadores, desglosada por salario o sueldo base ordinario y por componentes complementarios o variables.

Esta Directiva afecta especialmente a empresas de más de 50 personas, aunque el nivel de exigencia será mayor para las organizaciones de más tamaño. En la práctica, cualquier empresa que quiera reducir riesgos legales, reputacionales y de clima interno debería empezar a prepararse, incluso aunque no tenga aún una obligación formal de reporte público. Si quieres consultar la directiva: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2023-80668>



# 3 Estatuto de las Mujeres Rurales del Principado de Asturias

La Ley 1/2026 del Principado de Asturias, conocida como el Estatuto de las Mujeres Rurales, busca garantizar la igualdad, la titularidad compartida de explotaciones y el empoderamiento femenino para combatir la despoblación. La normativa prioriza el acceso a ayudas, fomenta la conciliación e impulsa la representación femenina en órganos de decisión agrarios.

El Estatuto de las Mujeres Rurales del Principado de Asturias (Ley 1/2026) afecta de manera directa a las cooperativas agroalimentarias, principalmente al imponerles obligaciones de paridad y vincular su acceso a financiación pública con el cumplimiento de estas medidas de igualdad.

## Los puntos clave de su impacto:

**Paridad obligatoria en los órganos de toma de decisión:** Las cooperativas están obligadas a alcanzar una participación mínima del 40% de mujeres en sus órganos de decisión y representación. Esta cuota deja de ser opcional para convertirse en un requisito legal para las entidades del sector primario en Asturias.

**Acceso a ayudas y subvenciones:** El cumplimiento de los principios de igualdad del Estatuto se convierte en un criterio determinante para recibir fondos públicos. Las cooperativas que no avancen hacia la representación equilibrada podrían tener dificultades para acceder a ciertas convocatorias de la administración regional.

**Prioridad en la contratación pública:** El Principado puede otorgar prioridad en los contratos públicos a aquellas cooperativas y empresas de economía social que demuestren un compromiso activo con la igualdad y el liderazgo femenino.

**Fomento de la titularidad compartida:** Al facilitar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones en igualdad de condiciones, el Estatuto busca que las mujeres que ya trabajan en las cooperativas adquieran formalmente el estatus de socias de pleno derecho, aumentando su peso en la toma de decisiones económicas.

**Impulso al relevo generacional y emprendimiento:** La ley fomenta la creación de empresas de economía social lideradas por mujeres, proporcionando formación especializada y apoyo al emprendimiento dentro del tejido cooperativo asturiano.



En resumen, el Estatuto presiona a las cooperativas para que transformen su estructura interna, pasando de ser organizaciones tradicionalmente masculinizadas a entidades donde la voz y el voto de las mujeres sean proporcionales a su trabajo real en el campo.

Las cooperativas agroalimentarias y otras organizaciones del sector disponen de tres años para adaptarse a las exigencias de representación equilibrada marcadas por la Ley 1/2026.

# 3 Estatuto de las Mujeres Rurales del Principado de Asturias

Plazo máximo de adaptación: La cuota de participación mínima del 40% de mujeres en los órganos de dirección debe alcanzarse en un plazo de tres años desde la entrada en vigor de la ley (abril de 2026), situando la fecha límite en abril de 2029.

Incentivo en subvenciones: A partir de ese tercer año, cumplir con esta cuota del 40% no solo será obligatorio, sino que se valorará con, al menos, un 15% del total de la puntuación en las convocatorias de ayudas y subvenciones públicas del Principado.

Otras obligaciones digitales: las cooperativas con más de 500 personas socias deben disponer de una web corporativa, garantizando seguridad, acceso gratuito y posibilidad de descarga e impresión de documentos.

Este periodo de transición busca que las entidades realicen los cambios necesarios en sus estatutos y estructuras de gobernanza de forma progresiva.



# 4 ¿Conoces a...? Cruz González de León

Cruz es agricultora y consejera de SAT Coagral y, desde el año 2024, también de Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha. Comprometida con el medio rural y con su territorio, hemos querido hablar con ella para conocerla un poco más.



**P:** Para empezar, Cruz, cuéntanos un poco sobre ti. ¿De dónde vienes y cómo fueron tus inicios en la agricultura?

**R:** Soy de Sacedón, de Guadalajara. Mis inicios en la agricultura son desde que nació. Soy hija y nieta de agricultores, razón que me ha llevado a crecer en el campo. Y cuando crecí me casé con un agricultor también, así que seguimos con el mismo oficio. En casa de mi padre había aceituna y viña y ahora yo me dedico al cereal.

**P:** ¿Cómo ha sido tu trayectoria en el sector y cómo ha evolucionado tu papel con los años?

**R:** Empecé desde que era chiquitita, trabajando siempre en el campo, a mí me gustaba irme al campo con mi padre. Mi madre me reñía y me decía: "podías hacer otras cosas", pero yo me iba al campo con mi padre porque era lo que más me gustaba.

Cuando tenía 21 años decidí incorporarme a la agricultura y desde entonces hasta ahora, que tengo 46, mi explotación ha crecido considerablemente. Las explotaciones cerealistas necesitan explotaciones muy grandes para poder ser más rentables y poder permitirte vivir de ello. Vamos creciendo poco a poco, como va jubilándose mu-

cha gente, seguimos cogiendo tierras. El día de mañana mi hijo, que tiene 16 y que también disfruta mucho del campo, quiere ser informático, pero también le gustaría quedarse en el campo.

**P:** Formas parte de Coagral, una SAT clave en la provincia de Guadalajara. Háblanos sobre ella ¿Cuándo te incorporaste y qué ha significado para ti?

**R:** Coagral es una cooperativa con un modelo distinto, es a nivel provincial, muy potente. Tenemos instalaciones por casi toda la provincia, tenemos supermercados, almacenes, secaderos de maíz y de girasol, fábrica de piensos... Es un modelo diferente a las cooperativas que hay en La Mancha, que en cada pueblo hay varias. Aquí es una única, muy grande, muy consolidada, y clave a nivel provincial.



Yo me incorporé hace 5 años, actualmente soy vicepresidenta. En el Consejo Rector hay gente mayor y gente joven y es una combinación muy bonita. La gente joven aporta ganas y frescura y los mayores nos enseñan los orígenes, de dónde viene esto y la manera en la que empezó APAG en Guadalajara; cómo lo lucharon, cómo fue capaz una provincia entera de juntarse y de hacer una única cooperativa a nivel provincial. La verdad es que es una lección de vida muy grande.

Estar en una cooperativa de este calibre requiere mucho tiempo porque hay muchas actividades, pero a la vez aprendes mucho.

# 4 ¿Conoces a...? Cruz González de León

**P:** Como consejera de Coagral, ¿qué destacarías del papel que desempeña en el desarrollo rural?

**R:** Coagral en el desarrollo rural de Guadalajara lo desempeña todo. Es una provincia de muchos pueblos muy pequeñitos. Para que te hagas una idea, un pueblo grande como el mío son 1.650 habitantes. Es imprescindible el papel de Coagral a la hora de mantenerlos, gracias a todos los servicios que ofrece para simplificar la labor de agricultores y ganaderos, te llevan tus inputs, tus semillas, tus fitosanitarios, tus vacunas para las ovejas o para las vacas... Es importantísimo, porque hace que las necesidades que tienes, las tengas cubiertas.



**P:** También eres consejera de Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha. ¿Desde cuándo ocupas este cargo y qué supone para ti?

**R:** Ocupo este cargo desde hace dos años. El antiguo consejero que estaba representando a la SAT en Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha se retiró hace dos años en las últimas elecciones y entré yo. La verdad es que aprendo mucho porque desconozco el mundo del cooperativismo en La Mancha, el vino y el aceite, es algo que no he vivido. Suponen mucho para mí, y para nosotros, gracias a ellos estamos siempre informados, nos ayudan con cualquier tipo de curso que nos haga falta, cualquier duda que tenemos sobre algún papel o burocracia. Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha está ahí para ayudarnos. Es como nuestro brazo jurídico y político.

**P:** Desde tu experiencia, ¿cómo ves la situación de la mujer en el sector agroalimentario?

**R:** Las mujeres en el sector agroalimentario tenemos la representación que nosotras queremos, cuesta mucho atraernos a la cooperativa y conseguir que queramos hacernos consejeras. A mí me cuesta muchísimo conseguirlo, tengo cuatro chicas en mi consejo rector, de las que estoy super orgullosísima. Una es ganadera, otra empresaria y hay dos agricultoras, y dos de ellas son super jóvenes. Es increíble la labor y el trabajo que hacen, pero ¡ajo!, el trabajo que les cuesta arrancar...

Considero que muchas veces nuestro propio techo de cristal somos nosotras mismas, porque enseguida decimos "¿y dónde voy yo? ¿y yo qué pinto ahí?". Pues tú haces lo mismo que cualquier otra persona, incluso más, porque las mujeres somos bastante más organizadas que los hombres.

Que haya mujeres en el consejo rector es totalmente necesario, porque siempre vemos el otro punto que a los hombres les cuesta más. Y la mezcla de jóvenes y mayores también me gusta mucho, porque tienes la experiencia y la sabiduría de los mayores con la frescura y las ganas de los jóvenes. A mí el consejo rector así me encanta: mujeres, hombres, jóvenes y más mayores, es la combinación ideal.

**P:** ¿Qué crees que hace falta para que más mujeres den el paso hacia puestos de decisión en el sector?

**R:** Hay que intentar dejar los complejos que las mujeres podemos llegar a tener y lanzarnos al mundo. Igual que nos lanzamos en nuestro puesto de trabajo y hacemos lo mismo que cualquier hombre subidas en un tractor, tenemos que lanzarnos a asumir puestos de decisión. En este sector tenemos mucho más complejo, porque siempre lo hemos visto como un mundo de hombres, pero es una idea que tenemos que cambiar, tenemos que dejar los prejuicios que tenemos y lanzarnos, porque todas las mujeres que conozco que se han lanzado, triunfan donde van.

# 4 ¿Conoces a...? Cruz González de León

**P:** Para terminar, ¿qué mensaje te gustaría lanzar a otras mujeres del medio rural que puedan verse reflejadas en tu historia?

**R:** Pues que hagan siempre lo que quieran hacer, que no se acomplejen por nada. Si quieren subirse a un tractor, que se suban. Si quieren ir a podar una viña, que vayan. Nadie nace enseñado y todos podemos aprender. Y, sobre todo, da igual la edad que tengas. Puedes continuar la labor de tu familia independientemente de la edad; solo tienes que querer quitarte complejos y tirar hacia delante.

No conozco a ninguna mujer que haya fracasado, todas han salido adelante, porque tenemos más capacidad de reaccionar ante las adversidades; los hombres se cierran más, nosotras siempre buscamos soluciones. Solo se tienen que mirar en el espejo de su casa: ¿quién consigue las soluciones a los problemas de su casa? Ella. Siempre. Pues igual que consiguen las soluciones de la casa, pueden también con las del sector.

Apuntado queda, Cruz, basta ya de ataduras y de complejos. Las mujeres llegaremos donde nos proponamos. Pero depende de nosotras mismas dar el paso. Gracias por estas reflexiones.



## 5 Ntra. Sra. de la Antigua Sto. Tomás: Referente en Igualdad

La igualdad en el cooperativismo agroalimentario de la región volvió a ocupar el lugar que merece el pasado 21 de mayo en Madrid, durante la Asamblea General de Cooperativas Agro-alimentarias de España.

Una año más se celebró la entrega de sus premios anuales. Estos galardones reconocen las mejores prácticas del cooperativismo en ámbitos tan esenciales como la innovación, la sostenibilidad, el desarrollo rural o la igualdad de oportunidades, visibilizando el compromiso de las cooperativas con el territorio y con las personas que lo habitan. En esta edición, el "Premio Igualdad de Oportunidades" recayó en la cooperativa Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva, Soc. Coop. de CLM, un reconocimiento nacional que pone en valor años de trabajo constante, compromiso y valentía para avanzar hacia un modelo cooperativo más igualitario e inclusivo.



Ubicada en Villanueva de los Infantes, en pleno corazón del Campo de Montiel, esta cooperativa cuenta con una trayectoria de 70 años ligada a la producción de aceite de oliva virgen extra y vinos

de calidad, además de otros cultivos como cereales, almendra y pistacho. A lo largo de estas siete décadas, ha sabido evolucionar desde la tradición hacia la modernización, manteniendo siempre intacto su compromiso con el medio rural y con las personas agricultoras de la comarca. Hoy, con más de 2.000 socios y socias y centros de trabajo repartidos entre Villanueva de los Infantes, Villahermosa y Torre de Juan Abad, se ha consolidado como una de las cooperativas referentes del territorio, generando empleo, fijando población y contribuyendo al desarrollo económico y social del Campo de Montiel.



Pero si algo ha distinguido especialmente a esta cooperativa y la ha llevado a recibir este importante reconocimiento, ha sido su firme apuesta por la igualdad de oportunidades. Mucho antes de que la igualdad fuese una obligación normativa, esta entidad ya entendía que el futuro del cooperativismo pasaba necesariamente por incorporar el talento femenino a los espacios de decisión. La incorporación de su actual gerente, Amparo Villamayor Rojas, en el año 2003 marcó un antes y un después en la historia de la cooperativa, convirtiéndose en un ejemplo pionero de liderazgo femenino dentro del sector agroalimentario regional. A ello se sumó posteriormente la incorporación progresiva de mujeres al Consejo Rector, donde actualmente ocupan cargos de gran responsabilidad como la Secretaría o la Vicepresidencia.

El compromiso de la cooperativa con la igualdad

# 5 Ntra. Sra. de la Antigua Sto. Tomás: Referente en Igualdad

no se ha quedado únicamente en la representación femenina. Desde 2011 desarrolla un trabajo continuado a favor de la igualdad real entre mujeres y hombres, impulsando medidas concretas y proyectos transformadores. Fue una de las cooperativas pioneras en implantar un Plan de Igualdad, incluso antes de que fuese obligatorio, reforzándolo posteriormente con protocolos de prevención frente al acoso, medidas de conciliación laboral y familiar y acciones orientadas al bienestar de toda su plantilla. En 2025 registraron ya su segundo Plan de Igualdad, demostrando que la igualdad no es una meta puntual, sino una línea de trabajo permanente.



Además, la cooperativa ha mantenido una estrecha colaboración con asociaciones, centros educativos, entidades sociales y administraciones públicas para fomentar la igualdad, la inclusión y el desarrollo rural. Su implicación con el Centro de la Mujer, AFFAMER, ADIN o distintos centros educativos de la comarca refleja una visión del cooperativismo profundamente comprometida con el entorno y con las personas. También destaca su adhesión a iniciativas como "Más Mujeres, Mejores Cooperativas" o el convenio "Empresas para una Sociedad Libre de Violencia hacia las Mujeres" impulsado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Todo este trabajo convierte a Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva en un

ejemplo de cómo el cooperativismo puede ser motor de transformación social en el medio rural. Una cooperativa que ha sabido demostrar que igualdad, profesionalidad, innovación y arraigo al territorio no solo son compatibles, sino imprescindibles para construir un futuro más fuerte y sostenible para nuestros pueblos.



Desde Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha queremos trasladar nuestra más sincera enhorabuena a toda la cooperativa por este merecidísimo reconocimiento nacional.

Nos emociona profundamente comprobar cómo años de esfuerzo, compromiso y trabajo constante en favor de la igualdad reciben hoy el reconocimiento que merecen. Detrás de este premio hay mujeres valientes que abrieron camino, profesionales comprometidas con su tierra y una cooperativa que ha entendido que avanzar en igualdad es avanzar en futuro, en oportunidades y en vida para nuestros pueblos.

Desde nuestro departamento seguiremos acompañando, apoyando y trabajando junto a nuestras cooperativas para que cada vez sean más las mujeres que lideren, participen y cumplan sus metas dentro del cooperativismo agroalimentario. Porque construir un medio rural más igualitario es una tarea colectiva. Juntas seguiremos demostrando que el futuro del campo también se escribe en femenino.

# 6 Trabajando por la Igualdad

El segundo trimestre de 2026 ha sido frenético en nuestro departamento de Igualdad. En la realización de planes de igualdad, destacamos que la cooperativa Mercajucar está trabajando en la negociación del segundo. Y otras muchas cooperativas han pedido nuestra ayuda para la realización del Planes LGTBI, registros retributivos, protocolos de acoso y de desconexión digital.

En cuanto a jornadas, hemos seguido desarrollando los programas Protagonistas y el correspondiente a AMCAE.

Justo después de Semana Santa, el día 10 de abril, nos invitaron a conocer la cooperativa Pistamancha, que tiene sus nuevas instalaciones en Membrilla (Ciudad Real). Allí nos recibieron con los brazos abiertos su presidente, Miguel Ángel, su consejeros, Patricia y Joaquín, su gerente, David, y sus magníficas profesionales. Ana, Raquel, Ángeles y Ramona. Nos explicaron la historia de esta cooperativa pistachera y la implicación de las mujeres en la misma, tanto a nivel de socias como respecto a profesionales. Nuestra compañera Nuria también estuvo explicándonos la PAC que se nos viene en los próximos años.



Sin dejar descansar a nuestras chicas del grupo de Igualdad, a la semana siguiente pusimos rumbo a Puebla de Cazalla y Osuna (Sevilla) para asistir al IV Encuentro Interterritorial de Mujeres Cooperativistas que organizamos de forma conjunta las federaciones de cooperativas de Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha. Durante los días 15

y 16 de abril compartimos formación, talleres de trabajo y actividades culturales con nuestras compañeras de cooperativas lejanas. Fue otro éxito de asistencia con más de 100 personas, 38 de ellas nuestras compañeras manchegas.



El día 6 de abril visitamos, de la mano del programa Protagonistas, la cooperativa Santa Ana, ubicada en El Pedernoso (Cuenca). Esta cooperativa cuenta con una mujer en la presidencia, otras dos mujeres consejeras y una mujer en la gerencia. Con ellas estuvimos conociendo esta pequeña organización que es fundamental en el desarrollo económico y social de su localidad.



Como podéis comprobar, ya llevamos 3 jornadas de Protagonistas en este año, jornadas desarrolladas gracias al proyecto SOMOSSOSTENIBLES.COOP2.

# 6 Trabajando por la Igualdad

Con este proyecto Fundación CooperActiva ayuda a las cooperativas agroalimentarias a integrar la sostenibilidad y la igualdad en su modelo de negocio. Se enfoca en mejorar la triple vertiente: social, ambiental y económica.

El proyecto ofrece acompañamiento a las organizaciones a través de varias líneas de trabajo, entre las que estamos trabajando la Igualdad con nuestro programa Protagonistas.

El día 11 de junio nos trasladamos a Socuéllamos para visitar la cooperativa Cristo de la Vega, invitadas por su consejo rector, al frente del que está M<sup>a</sup> José Moreno, su presidenta. Esta cooperativa nunca había contado con una mujer en su máximo puesto. Allí hablamos de liderazgo femenino y de la necesidad de seguir trabajando en el impulso de las mujeres a las consejerías de las cooperativas para cumplir con las proporciones exigidas en el Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.



Los días 17 y 18 de junio DCOOP celebró en Granada su encuentro MuYJoven, que reúne a mujeres y jóvenes de sus cooperativas distribuidas por todo el territorio nacional. En esta ocasión, DCOOP invitó a Ana Olmedo Técnica responsable del grupo de personas jóvenes, y a Arantxa Mínguez, responsable del grupo de Igualdad, para dinamizar grupos de trabajo en los que se habló del futuro de las cooperativas, de relevo, de igualdad y de proyectos de innovación.



# 7 Mujeres con luz propia: Mari Piedras

En nuestro compromiso por dar visibilidad al talento femenino en el sector agroalimentario, volvemos a abrir las páginas de "Mujeres con Luz Propia", un espacio en el que ponemos voz a mujeres que, con su trabajo, esfuerzo y visión, contribuyen al desarrollo y futuro de nuestras cooperativas.



En esta ocasión, conocemos a María Francisca Piedras, Mari, natural de Agudo (Ciudad Real), una mujer con una trayectoria tan singular como inspiradora. Ganadera de profesión y arqueóloga de formación, Mari combina tradición y conocimiento en su día a día, aportando una mirada única al medio rural. Actualmente, forma parte del Consejo Rector de AVICON como tesorera, en Consuegra, donde participa activamente en la gestión y toma de decisiones. A través de esta entrevista, descubrimos su historia, su compromiso con el sector y su visión sobre el papel de las mujeres en el cooperativismo agroalimentario.

**P:** Mari, ¿cómo empieza tu vínculo con el mundo rural y la ganadería?

**R:** Yo vengo de familia ganadera, vivo en un pueblo, entonces en nuestra casa siempre ha habido vacas. La relación, yo creo que ha sido de cuna. Como la mayoría de los ganaderos, hemos vivido en pueblos pequeños exclusivamente ganaderos. Naces ahí, te gusta, lo vas viendo, lo vas criando y así el origen.

**P:** Tu perfil combina ganadería y arqueología, dos ámbitos poco habituales juntos. ¿Cómo has construido ese camino profesional tan singular?

**R:** Desde niña tenía clarísimo que quería ser arqueóloga, pero desde super pequeña. Yo creo que veía las películas de Indiana Jones y decía "me encantaría meterme en un túnel y que me apareciera el arca perdida". Me encantaba y tenía clarísimo que quería ser arqueóloga siempre.

Luego, por una serie de complicaciones en la vida, a mí me pusieron a trabajar muy joven. Pero, no obstante, tenía clarísimo que yo quería hacer historia. De hecho, me licencié en historia y luego me especialicé en arqueología. Entonces, era algo que siempre he querido hacer.

Lo que pasa que la ganadería la hemos tenido en casa y por unas circunstancias bastante trágicas, me tuve que hacer cargo super joven de ella. Pero como te digo, la arqueología ha sido algo a lo que yo me quería dedicar desde siempre, creo que incluso antes que la ganadería.



# 7 Mujeres con luz propia: Mari Piedras

**P:** ¿Qué te aporta cada una de estas profesiones en tu día a día? ¿Hay puntos en común entre ambas?

**R:** Las dos realmente son trabajo de campo. Con la arqueología realmente desentieras el pasado, pero vas a un campo perdido, al último del mundo y estás en contacto con la naturaleza, con la tierra. Exactamente igual que la ganadería.

La ganadería, como tal, es estar en la naturaleza todo el día. Entonces, al final, aunque no sea común que alguien sea ganadera y arqueóloga, es contacto pleno con la naturaleza y querer buscar su origen. Yo creo que es nuestro origen en sí, o sea, que tiene mucha más relación de la que la gente se piensa en un principio.

¿Y qué me aporta? La libertad de estar en el campo, con los animales se aprende además muchísimas cosas. Ves conductas de los animales que dices: "jolín, si los humanos fuéramos capaces de seguirlos". O, por ejemplo, cuando va a llover hay veces que se avecina una tormenta, que se avecina frío, que se avecina cualquier cambio brusco y los animales lo saben. Mucho antes de que esté lloviendo, los animales van buscando dónde guarcarse, y piensa cuánto te pueden enseñar.



Si realmente observas la naturaleza en un caso y en otro, aprendes muchísimo y te aporta muchísimo. La cuestión es que queramos verlo y queramos aprenderlo.

**P:** ¿Cómo llegas a formar parte de la cooperativa AVICON y qué te motivó a implicarte?

**R:** Nosotros tuvimos que liquidar todo lo que había en el cebadero y en el campo para hacer caja y un chico nos compró los terneros. Este chico decía a mi marido que los terneros estaban flojos.

De primeras a mi marido le sentó fatal, porque ya llevábamos años comprando sementales de subastas y ferias y teníamos cierta calidad.

A los dos meses nos mandó un vídeo y vimos la evolución de nuestros terneros con el pienso de AVICON ¡qué cambio! Nosotros pensábamos que estábamos cebando bien, vimos que no, que cuando nuestros mismos terneros cambiaron de pienso, pegaron un cambio tremendo. Las terneras dejaron de engrasarse, no había problemas de enfusamiento y, sobre todo, subían muchos más kilos en menos tiempo, que al final es el índice de la rentabilidad de cualquier negocio.

Entonces decidimos pedirle a este chico que nos compró los terneros el número y probar este pienso, que parecía que era milagroso. Llamamos a uno de los comerciales, Jesús nos sirvió un camión de pienso y desde el momento que empezamos a probarlo, no lo dejamos.

Fue de casualidad, porque nosotros estamos a 200 km de Consuegra. No teníamos ningún tipo de vinculación ni conocíamos a nadie que gastase ese pienso. Pero cuando vimos la evolución es cuando vimos que lo podíamos hacer mejor. Empezamos a gastar el pienso y hasta hoy, pero en todo: en terneros, en ovejas, en perros. La relación calidad-precio no tiene comparación con ningún otro del mercado.

Al consejo rector llegué porque un día Jesús le dijo a mi marido que yo tenía que formar parte

# 7 Mujeres con luz propia: Mari Piedras

del consejo rector. Yo entonces casi ni conocía a Jesús ni había ido en mi vida a Consuegra. Cogí un día el coche, me presenté allí, y desde entonces.

**P:** Actualmente eres tesorera, ¿en qué consiste tu labor dentro de la cooperativa y qué es lo que más valoras de este papel?

**R:** Realmente mi labor da igual un poco que sea tesorera o cualquier otro cargo. Hay suficiente personal para que se encarguen de la totalidad de las cuentas, hay un departamento administrativo que es el que compra, vende, paga y está pendiente de los cobros. Mi trabajo como tal no es como hace 50 años, donde tenías que hacer tú esa labor.

Creo que al final, el Consejo Rector está ahí para representar a esa empresa, ser la imagen. Lo que tú transmitas es lo que el exterior va a ver. Yo tengo que encargarme de que cualquier persona que tenga una duda o un problema sepa que hay un equipo de profesionales y personal veterinario que se lo pueden solucionar. Además de pienso hay medicinas, material ganadero, cubre muchísimas partes de lo que una persona necesita en su actividad.

Se trata de que no haya problemas, de que todo vaya bien, de que el equipo funcione. Los camioneros también son una parte súper importante. Este invierno cuando llovía todos los días era muy complicado llegar a muchas explotaciones.

Tienes que intentar solucionar muchos problemas que van surgiendo en el día a día, más que llevar la contabilidad, cuando ya hay un equipo que realmente es la que lo lleva.

**P:** ¿Cómo describirías el ambiente de trabajo y la implicación de las personas socias en AVICON?

**R:** Pues en enero se celebra nuestro patrón, que es San Antón. Me parece que es una buena fecha para conocernos todos. Al ser una cooperativa muy grande, con socios y socias de muchísimos sitios que distamos cientos de kilómetros, no te-

nemos demasiada relación. Por eso me parece importante asistir ese día o cualquier otro para conocernos, hablar, transmitir inquietudes, problemas y cosas que nos surgen con los animales, con lonjas, con mercado o enfermedades nuevas. Es complicado que nos conozcamos al ser de sitios diferentes, pero es importante porque aprendemos mucho unos de otros.

**P:** En tu experiencia, ¿qué papel juegan las cooperativas en el desarrollo del entorno rural?

**R:** Los beneficiarios de que una cooperativa funcione bien siempre son los cooperativistas. En una empresa normal, tiene que pagar personal, materia prima, transporte y un margen de beneficio. En este caso, ese margen de beneficio lo tiene el cooperativista. Es imprescindible que haya empresas que no busquen un beneficio propio para que el ganadero pueda comprar piensos de muy buena calidad a un precio muy competitivo. Por otro lado, en pueblos muy pequeños donde apenas hay industria, a veces la cooperativa es la única industria que hay. Vertebran gran parte del empleo de ese pequeño municipio. Me parece muy, muy importante.



**P:** Como mujer en el sector agroalimentario, ¿has encontrado barreras o retos específicos a lo largo de tu trayectoria?

# 7 Mujeres con luz propia: Mari Piedras

**R:** Jamás, yo creo que nunca he tenido un problema. Sí es cierto que hay veces que vas a hacer algo y hay hombres que se sorprenden de que a lo mejor puedas coger un tractor y un remolque o dar marcha atrás con un carro y un coche y puedas hacerlo igual que ellos. Pero dentro de eso no he tenido nunca ningún inconveniente, todo lo contrario. Por lo general, al ser casi la única mujer que me muevo en muchísimos aspectos, te tratan mejor de lo que se tratan entre ellos.

A mí siempre me hablan con educación. Las limitaciones son las que nosotras mismas nos ponemos en muchos casos. Si tú sola te limitas, no vas a ser capaz nunca.

**P:** ¿Crees que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de las cooperativas está avanzando?

**R:** Yo creo que sí, entre otras cosas porque por ley en todas las cooperativas tiene que haber. Es verdad que en todos los sitios hay mujeres, pero es cierto que esas mujeres no ocupan puestos de primera línea. Son muy pocas las cooperativas que tienen presidenta, por ejemplo. Yo conozco dos, no más. Habrá mujeres que sean vocal o cualquier otro puesto, pero no presidenta. Estamos ahí porque la ley ha obligado, pero seguimos estando en puestos de segunda o de tercera.

**P:** Desde tu punto de vista, ¿qué pueden aportar las mujeres al liderazgo en el ámbito cooperativo?

**R:** Podemos aportar una visión muy diferente. No solamente tenemos una visión empresarial, tenemos una visión de pequeña familia, de organizadora de tu núcleo familiar. Es un punto de vista, una sensibilidad especial que los hombres no tienen. A veces de cara a afrontar ciertos problemas tenemos mucha más mano izquierda de lo que pueda tener un hombre, que es mucho más temperamental. Yo creo que esa parte y esa visión hace falta.

**P:** ¿Has tenido referentes femeninos que te hayan inspirado en tu camino profesional o personal?

**R:** Pues mira, cuando era niña a mí me gustaba Marie Curie, porque era una mujer científica que fue capaz de salir adelante en aquel mundo muy masculino.

Luego sí que es cierto que, en el mundo ganadero, aunque ha habido muchas mujeres ganaderas y ganaderías de mujeres muy reconocidas, no se les ha dado mucha visibilidad. Casi siempre ha sido conocido el marido. Ahora mismo tienes en redes sociales un montón de mujeres ganaderas que te cuentan su vida, pero hace 30 años había ganaderas igual que hoy, pero no se las conocía.

**P:** La conciliación es un tema clave en el entorno rural, ¿cómo gestionas el equilibrio entre tu vida personal, la ganadería, la arqueología y tu responsabilidad en la cooperativa?

**R:** Pues fatal. Yo vivo en un pueblo muy pequeño. Algo que yo echaba mucho de menos era un comedor. A veces íbamos a echar de comer a las vacas, se complicaba la mañana y acababas partiendo una vaca a las 3 de la mañana. ¿Qué haces con dos niños pequeños? Yo los metía en sus sillas del coche y nos los llevábamos con nosotros.

Es muy complicado tener que estar en el campo 365 días de noche y de día. A mí me parece que tener una guardería con un horario bastante más amplio es necesario. Aquí había guardería, pero el primer año no los puedes dejar porque tienen que aprender a andar y luego tiene un horario de 10 a 13. ¿Hasta antes de las 10 dónde los dejas? Y luego a la una a veces venías, otras veces no hasta las 5 de la tarde.... Estos servicios me parecen importantísimos para posibilitar que una mujer pueda trabajar a gusto y no tenga que estar con la incertidumbre.

Conciliar es imposible, queda muy bonito cuando lo pones en un papel, pero la realidad es muy, muy complicada. Eso hace que a una mujer le cueste mucho más progresar que a un hombre, porque obviamente tienes unas cargas familiares que enfrenta más ella.

# 7 Mujeres con luz propia: Mari Piedras

**P:** Mirando al futuro, ¿cómo ves la evolución del sector agroalimentario y el papel de las mujeres en él?

**R:** El sector agroalimentario está pegando un cambio bastante importante. Hace un par de años Pimentel escribió un libro titulado "La venganza del campo" y es la realidad.

Ha llegado un momento que nadie ha querido campo; parecía que era casi una vergüenza dedicarte a trabajar en el campo. Ahora ha llegado un momento que la vida ha dado tal giro que ahora el campo se ha vengado de la sociedad.

Ahora el que quiera consumir productos del campo y productos de calidad tiene que destinar una parte muy importante de su sueldo para poder comer. Llenar un carro básico ahora te vale 150 €. En España tenemos unos estándares de calidad espectaculares y unos controles sanitarios inmejorables. Y el consumidor puede tener la completa certeza de que lo que come es saludable.

Pero estamos inmersos en las dudas de Mercosur. Mercosur no tiene las normas que nosotros; ahí están utilizando fungicidas y plaguicidas que llevan prohibidos en España 30 años por demostrarse que son cancerígenos. Si ellos los utilizan, su precio es mucho más barato, pero esos alimentos tienen un peligro muy considerable. La evolución va a ser producir calidad y sobre todo productos que ofrezcan la seguridad de que son saludables.

Hoy en día producir es muy caro y el consumidor lo está viendo.

Hasta ahora las subvenciones no eran para el agricultor, eran para el consumidor, para no revertir todos esos incrementos en el precio de la carne. Ahora las subvenciones cada vez son menos y más exigentes. Si tienes que revertir todos esos costes en el producto, ¿podrá el consumidor acceder a ese producto? Creo que el tema alimentario está en una cuestión delicada ahora mismo.

**P:** Y, para terminar, si pudieras enviar un mensaje a otras mujeres del entorno rural que dudan en dar un paso hacia el liderazgo, ¿qué les dirías?

**R:** Pues lo que les dije en la jornada de Protagonistas en AVICON, las principales limitaciones nos las ponemos nosotras. Si tú te ves capaz, con formación y una experiencia de vida, ánimate, porque además detrás de ti van a ir otras muchas mujeres.

Pues como dice Mari, animaos a dar un paso adelante. El futuro está en nuestras manos.



# 8 Nuestras raíces

Nos quedamos en esta ocasión en Daimiel, en la provincia de Ciudad Real, donde se sitúa Los Pozos, Sociedad Cooperativa. Luisa Velázquez es consejera de esta cooperativa y también de nuestra organización. Ha querido hablarnos de la historia de su municipio unida a la de Los Pozos.



## Los Pozos de Daimiel: El Resurgir de una Tierra entre Aguas y Piedras Milenarias

### El Corazón de la Mancha Húmeda

Daimiel no es solo un punto en el mapa de Ciudad Real; es un ecosistema de voluntades. En este rincón de La Mancha, donde el horizonte parece no tener fin, la historia se escribe con agua y se cultiva con paciencia. En el centro de esta narrativa se alza la cooperativa Los Pozos, una institución que ha sabido interpretar el legado de sus antepasados para proyectarlo hacia un mercado global cada vez más exigente.

Hablar de Los Pozos es hablar de identidad. Es fundamental tener en cuenta que, mientras que otras entidades como la antigua "La Daimieleña" forman parte del baúl de los recuerdos de la localidad, Los Pozos representa el presente vibrante y el futuro sostenible del sector agroalimentario daimieleño.

Comenzando en 1985, inicialmente como cerealista, pronto descubre que en la zona se necesita un secadero de maíz, el cual facilitará a los socios y socias los desplazamientos a diferentes lugares.

Además provee a los agricultores/as servicio de maquinarias compartidas y demás insumos como abonos, semillas, fitosanitarios, gasóleo, herramientas de trabajo agrícola, seguros para sus cosechas, asesoramiento técnico vegetal (ASV).

En 1998 se crea la bodega de Los Pozos, se le da mejor enclave situándola en el polígono Sepes. Tiene unos 170 socios y socias, una capacidad de almacenamiento de 30 millones de litros y cuenta con una plantilla de 12 personas. Comercializa mostos y vinos a nivel nacional e internacional, alcanzando una facturación anual de 14 millones de euros y una inversión progresiva de 12 millones de euros. Todos sus productos reflejan, no solo la calidad del territorio, sino también la calidad humana y solidaria de sus socios y socias, junto con el compromiso de su equipo de trabajo.

Su consejo rector está constituido por 10 representantes socios y socias, y su base social lo conforman más del 35 % mujeres socias cooperativistas, teniendo en cuenta que la mujer daimieleña tiene un alto índice de actuación dentro de su cooperativa, asistiendo a sus asambleas y siendo participativas. El relevo generacional bajo, como en el sector en general, aun así los que tenemos son mujeres y hombres de compromiso.



En 2023 cooperativa Los Pozos logró la certificación IFS, garantizando estándares de seguridad alimentaria a nivel internacional y consolidando la calidad óptima de sus productos. En 2025 pasamos a elaborar ecológico certificado con CAAE, reforzando su compromiso con la excelencia.

# 8 Nuestras raíces

Y presentan placas solares en los techos de sus naves, para mayor sostenibilidad en el medio ambiente. También para 2026 se tiene en proyecto una nueva línea de trabajo a disposición de todos los olivicultores/as que quieran formar parte: una almazara para la extracción del zumo de la aceituna. Es una demanda que atender por las masivas plantaciones de olivar en intensivo y superintensivo en la zona, de distintas variedades y calidades.

## El Escenario Natural: Las Tablas de Daimiel

No se puede entender el vino o el cereal de esta cooperativa sin mirar hacia el Parque Nacional de las Tablas de Daimiel. Este humedal, único en Europa por su formación de "tablas" fluviales, es el que otorga ese microclima y esa riqueza mineral a los suelos de los cooperativistas daimieleños.



Las Tablas son el último representante de la llanura de inundación de los ríos Guadiana y Cigüela. Esta confluencia de aguas dulces y salobres ha creado un ecosistema que es Reserva de la Biosfera. Para los agricultores y agricultoras de la cooperativa Los Pozos, el Parque Nacional no es solo un destino paisajístico; es un recordatorio constante de la responsabilidad ambiental. La gestión hídrica y el respeto por el acuífero 23 son pilares que definen la calidad del fruto que llega a la bodega.

## La Raíz de la Historia: La Motilla del Azuer

Si Las Tablas son el alma biológica, la Motilla del Azuer es el alma histórica. A pocos kilómetros de la sede de la cooperativa, se alza esta fortificación

de la Edad del Bronce que alberga el pozo más antiguo de la Península Ibérica.

## Un Vínculo de 4.000 Años

La Motilla del Azuer demuestra que en Daimiel se ha luchado por el agua desde hace milenios. Las personas socias de Los Pozos se sienten herederos de esa cultura "motilla". La tenacidad necesaria para levantar esos muros de piedra es la misma que hoy emplean los cooperativistas para modernizar sus instalaciones y llevar el nombre de Daimiel a ferias nacionales e internacionales. Es una línea de tiempo ininterrumpida de esfuerzo humano sobre la tierra caliza y arenosa que conforman sus suelos fértiles y productivos, que nos quieren arrebatar convirtiéndolos en secarrales improductivos, donde no se podrá recolectar alimentos, para la población.



## Cooperativa Los Pozos: Identidad y Diferenciación

Es imperativo detenerse en este punto para evitar la confusión histórica. Desde hace tiempo, quieren que desaparezca de la zona, la comarca, la palabra regadíos. Es complicado producir sin agua. Desde tiempos inmemoriales, el río Guadiana era rico en caudal y muy peculiar, ya que aparecía y desaparecía por el alto Guadiana. Su aparición la tenía en el paraje (daimieleño) de los Ojos del Guadiana, río caudaloso que aportaba con su cauce la llena de las tablas.

# 8 Nuestras raíces

Así se mantenía hasta que un día alguna mente pensante y por intereses creados decidieron encauzar el río Guadiana para la zona de Extremadura y Portugal. Nuestro cauce fluyó y, por consecuencia, el agua marchó corriente abajo. Las tablas de Daimiel dejaron de tener agua continuada y pasan a llenarse cíclicamente años lluviosos y caudalosos, buena bonanza para la zona.

El problema viene cuando el ciclo es seco, el llamado acuífero 23 que es el que hay en el subsuelo en Daimiel baja su nivel y las tablas se secan, también los cauces de los ríos se cortan en embalses y presas para el consumo humano (Pues el agua no aflora del acuífero) Y culpan al agricultor del abuso y mal uso del agua. Las personas agricultoras siempre han convivido en el medio ambiente con la naturaleza y en equilibrio, ya que es su medio de vida. Si dejas de aportar a tu economía, esta desaparece y tienes que buscar nuevos ingresos para sobrevivir. Nos iremos todos a núcleos masivos de población y el medio rural desaparecerá y sobre todo el sector primario, que es el más afectado.



## Filosofía y Valores

La cooperativa no es solo una unidad de negocio, es un tejido social. Al agrupar a cientos de agricultores/as locales, garantiza que el valor añadido se quede en el pueblo. Sus productos —desde sus vinos con Denominación de Origen La Mancha hasta sus cereales— son el resultado de una trazabilidad absoluta. Aquí, el consumidor no compra

un producto genérico; adquiere una parcela de la historia de Daimiel: CLAVILEÑO, LAS TABLAS, CASTILLO DE DAIMIEL.

## Producción y Calidad: Del Campo a la Copa

La Cooperativa Los Pozos ha realizado inversiones millonarias en tecnología de vinificación y almacenamiento.

1. Vinos con Carácter: La uva Airén y Cencibel (Tempranillo) encuentran aquí su máxima expresión. Los procesos de fermentación controlada permiten obtener caldos que equilibran la robustez manchega con la finura contemporánea.
2. Sostenibilidad: La integración de prácticas agrícolas integradas asegura que cada hectárea cultivada siga siendo fértil para las próximas generaciones.

## El Futuro: Innovación en la Tradición

El reto de la Cooperativa Los Pozos para la próxima década es la digitalización y la apertura a mercados nacionales e internacionales. Tanto en vinos como en aceites.

Sin embargo, este crecimiento no se hace a espaldas de la tradición. La estrategia es clara: usar la tecnología para proteger la esencia.

## El Enoturismo como Motor

La cercanía con las Tablas de Daimiel y la Motilla del Azuer posiciona a la cooperativa como una parada obligatoria para el turismo de calidad.

La experiencia de catar un vino a pocos kilómetros de donde los hombres del Bronce extraían agua hace 4000 años es un argumento de venta imbatible.

Y hay más que contar: sus tradiciones y costumbres, fiestas patronales, dándole a la Virgen de las Cruces gracias por las cosechas el día 1 de septiembre; Semana Santa, procesionando hermandades que datan de hace 500 años y haciendo un

# 8 Nuestras raíces



auténtico recorrido de muerte y pasión de Jesús; carnavales, el martes día del Río, todas las máscaras guarronas concursan paseando desde la plaza de España al río Azuer, venerando el agua, cuando el río la lleva.

Y nada más rico que su gastronomía manchega, en todo su esplendor de sabores, "dieta Mediterránea".

Su festival de música vino y gastronomía, que da conocimiento de su rico saber mezclar lo mejor de nuestra comarca: VID FESTIVAL.

## Conclusión: Un Legado en Cada Gota

Daimiel es agua, es piedra y es vid, aceite y cereales. La Cooperativa Los Pozos ha logrado alcanzar estos elementos en una estructura económica sólida que respeta su entorno. Al brindar con un vino de Los Pozos no solo se celebra una cosecha, se celebra la supervivencia de un paisaje y la dignidad de un pueblo que, como la Motilla, permanece firme frente al paso del tiempo.

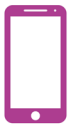
¡Qué recorrido tan fantástico por Daimiel y las raíces de la cooperativas Los Pozos! Muchas gracias, querida Luisa.



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](mailto:aminguez@agroalimentariasclm.coop)

“En los últimos meses me he convencido de algo: si yo fuera hombre ganaría más”

**Juddy Greer**



**¡Ponte las gafas de la igualdad!**



---

#### **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, 4ºA  
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