

# Proyecto Integra Castilla-La Mancha.

09-10-2013

## Antecedentes

Nace a través de la Red Rural Nacional como proyecto piloto de la misma a través de una línea de Ayudas del Ministerio de Agricultura dirigidas a fomentar proyectos innovadores del medio rural cofinanciados por FEADER, fondos de la AGE y la entidades promotoras beneficiarias, en nuestro caso, Cooperativas Agro-alimentarias España y Castilla-La Mancha. Con un periodo de ejecución entre 2010 y 2013 se ejecuta con una financiación pública plurianual del 89,72% de forma experimental a través de un proceso selectivo donde quedamos con plena disposición para ejecutar el mismo Andalucía, Asturias, Galicia y Castilla-La Mancha.

## ¿Por qué este proyecto en Castilla-La Mancha?

En Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha, a través de nuestra Fundación "Cooperactiva", llevamos años detectando la necesidad de hacer visible el papel que desempeñan tanto jóvenes como mujeres en el desarrollo del medio rural, en particular en las cooperativas agroalimentarias. Somos conscientes que en las cooperativas agroalimentarias la igualdad por sexo dista mucho de la paridad, dado que el origen de los productos de nuestras cooperativas, el campo, está muy masculinizado.

Por ello, entendemos que este proyecto resultaba necesario, cuanto menos para conocer de las necesidades existentes en esta materia al tiempo que adoptábamos medidas que pudiesen ser necesarias para hacer más visible el papel de la mujer en las cooperativas.

## En este documento

- 1 Antecedentes
- 2 ¿Por qué el proyecto en Castilla-La Mancha?
- 3 Nuestras líneas directrices
- 4 Algunos datos reveladores
- 5 Cooperativas participantes
- 6 ¿Qué hemos hecho?
- 7 Nuestro equipo de trabajo

---

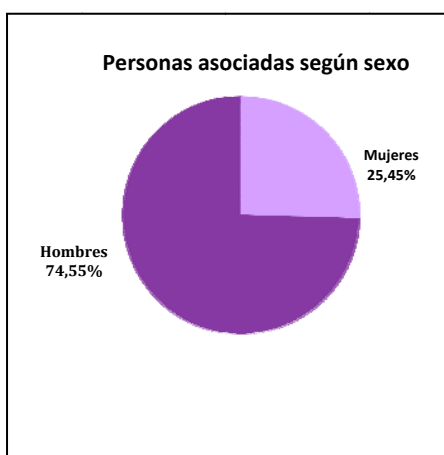
*Las cooperativas agroalimentarias están fuertemente masculinizadas.*

---

## Nuestras líneas directrices

- Apoyar la mejora de la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión de las cooperativas. Aquí trabajamos introduciendo la perspectiva de género en el ámbito cooperativo.
- Visibilizar la participación de las mujeres en las cooperativas del medio rural. Construcción de un grupo de mujeres líderes referentes. Elaboración y puesta en marcha de un plan de difusión.

## Algunos datos reveladores

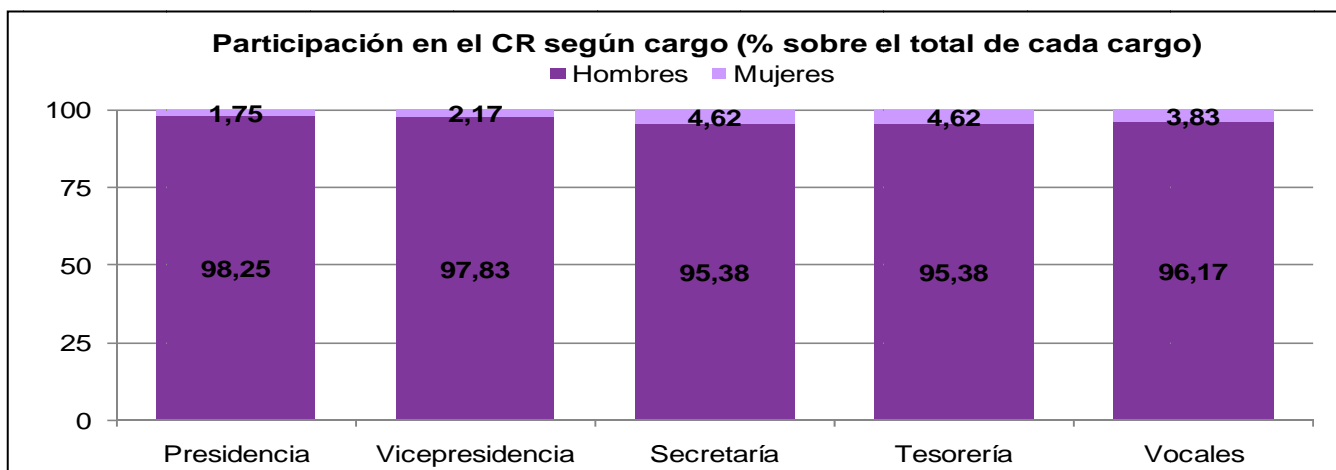


Para desarrollar adecuadamente el proyecto ejecutamos una serie de actuaciones ligadas a realizar un primer trabajo de campo donde conociésemos de primera mano cual era la situación de la mujer en las cooperativas. De ahí surgió la necesidad de realizar un análisis cualitativo y cuantitativo donde posicionamos la realidad de género de las cooperativas.

A nivel nacional se ha demostrado que los sectores donde mayor presencia existe de mujeres son leche y derivados lácteos (32,10%), vinos mostos vinagres y bebidas alcohólicas (30,5%) y flores y plantas (30%), no existiendo ningún sector con presencia paritaria de mujeres y hombres.

A medida que aumente la cifra de negocio, existe una menor presencia de mujeres, aunque se detecta que la edad media es inferior entre las socias de las cooperativas.

Sectores de actividad	Hombres	Mujeres
Sectores agrícolas	74,8%	25,2%
Sectores ganaderos	72,8%	27,2%
Sectores diversificación	74,1%	25,9%

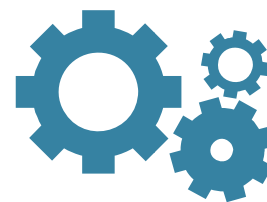


En las asambleas existe una inferior participación de las mujeres (13,9% a su peso como socias (25,45)).

Existe una escasa representación dentro de los consejos rectores en las cooperativas de primer grado (3,5%) y de segundo grado (2,26%), no existiendo apenas mujeres en los puestos de presidencia y vicepresidencia. Sin embargo, cabe destacar que las mujeres de los Consejos Rectores poseen edades medias inferiores y mayores niveles formativos.

Existe una escasa presencia de medidas de conciliación para los miembros del Consejo Rector.

Cuando pasamos de los puestos de dirección a los de gestión, sí que se detecta una clara presencia de técnicas que son mujeres en una relación de 1 de cada 3 técnicos, así como en personal de puestos intermedios. Esta proporción se eleva para los puestos de operario, donde la mujer representa más del 52% de los puestos y de administración donde el porcentaje se eleva al 64%.



*La mujer tiene poca representatividad en los consejos rectores de cooperativas pero con edades inferiores. Sin embargo en puestos de escasa responsabilidad su porcentaje es elevado.*

En Castilla-La Mancha a través de este proyecto hemos analizado los roles que la mujer rural juega en la sociedad. Hemos puesto en valor su rol reproductivo con el productivo (madre, esposa, ciudadana y productora de servicios).

El sistema tradicional de la sociedad ha minimizado otros roles encubriendo sistemáticamente la gravitación e importancia del aporte de la mujer en el contexto familiar y comunitario.

Como productora de bienes y servicios en las explotaciones agrarias hemos podido constatar que comparte con su pareja la responsabilidad de las actividades agrícolas y ganaderas para el abastecimiento familiar y la comercialización de la producción para la generación de ingresos. Como madre, al compartir gran parte del tiempo con sus hijos, asume la mayor responsabilidad de orientar la educación y la salud de los mismos, al tiempo que actúa como jefe de familia de forma solidaria con su pareja.

Por ello, detectamos las siguientes razones que afectan en Castilla-La Mancha a la incorporación de la mujer a las cooperativas agroalimentarias:

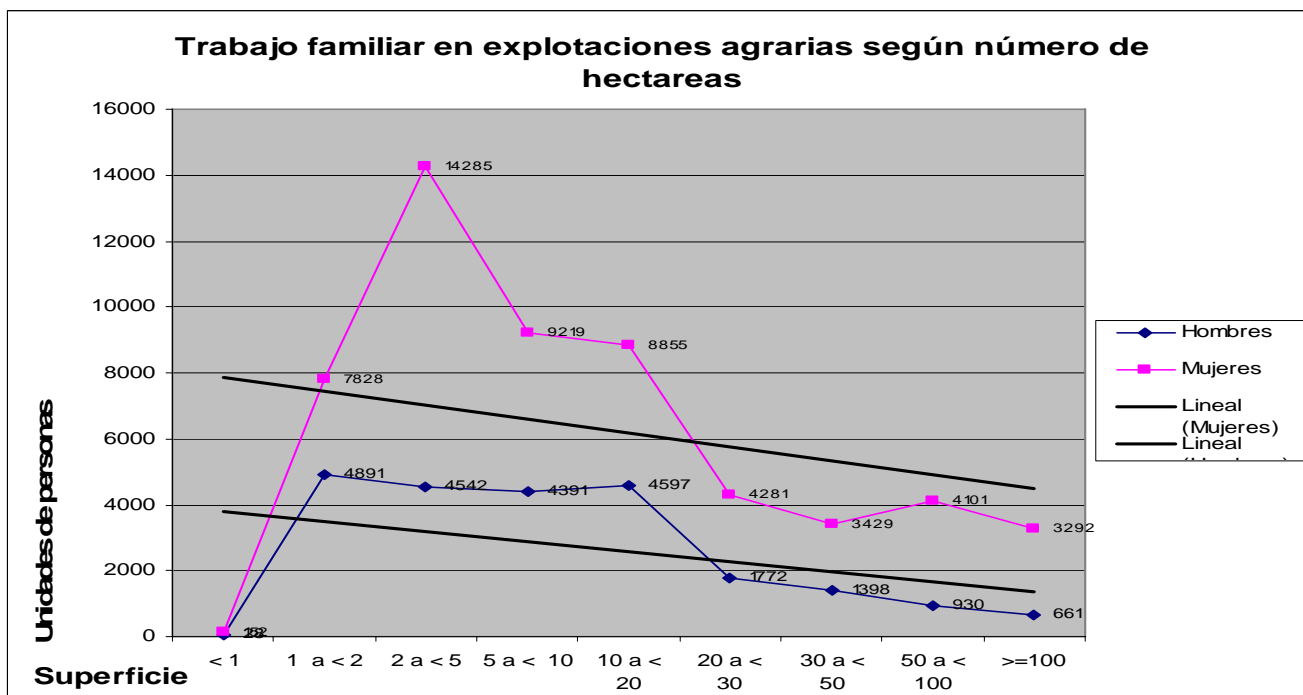
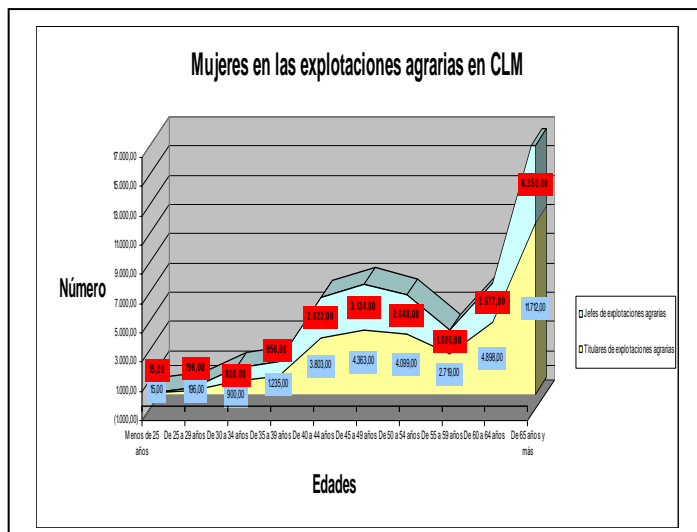
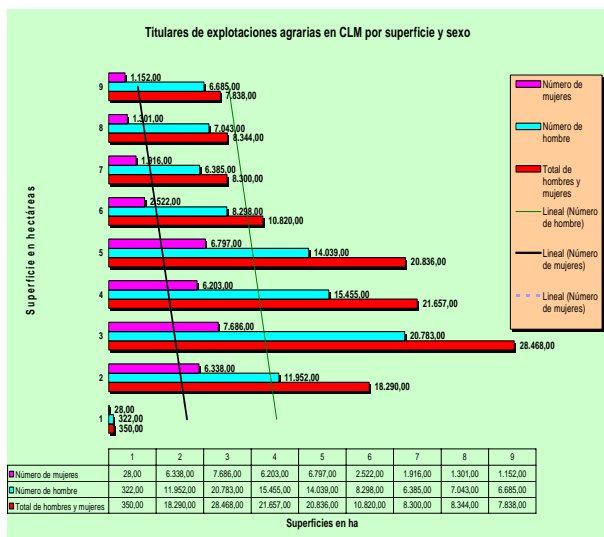
1. Las mujeres tienen un comportamiento distinto ante el riesgo (aversión al riesgo).
2. La diversidad en el sexo puede provocar discrepancias y dificultar la toma de decisiones.
3. Las mujeres suelen ser promocionadas en momentos de dificultades para visualizar cambios de estrategia.
4. En las cooperativas, la masa social responde negativamente ante este tipo de cambios. Se caracterizan por ser excesivamente tradicionalistas.
5. Su incorporación permite, no obstante, aportar una visión a la cooperativa acorde con la composición de la sociedad, permite atraer y retener mujeres altamente cualificadas, la creatividad, innovación y nuevas fórmulas de resolución de conflictos.



*Toma de decisiones*



Las explotaciones agrícolas castellano manchegas tienen por titulares en un 73% a hombres y en un 27% a mujeres. Sin embargo, esta situación va cambiando a medida que aumenta la superficie de las explotaciones agrícolas. El número de mujeres titulares de explotaciones agrícolas es especialmente llamativo en hasta un rango máximo de 5 hectáreas. Por encima de estas superficies resulta especialmente llamativa la masculinización. Así mismo, también cabe destacar que solamente el 20,81% de las personas físicas que son jefes de explotaciones agrícolas son mujeres. Pese a que su número es muy inferior al de los hombres en calidad de titulares de explotaciones y jefes de la misma, si que debemos destacar que el trabajo de la mujer en las explotaciones agrícolas es muy importante al estar calificadas en muchos casos las actividades agrícolas como una actividad complementaria, y por tanto, generalmente en el caso de las pequeñas explotaciones resulta muy llamativo que el trabajo de la mujer en la explotación resulta muy superior al del hombre.



En Castilla-La Mancha existen 3.431 personas en los Consejos Rectores de Cooperativa. De ellos, solamente 188 son mujeres.

3 de cada 100 socios que son hombres, son miembros del Consejo Rector, sin embargo, solamente 1 de cada 100 mujeres socios son miembros del Consejo Rector.



## Cooperativas participantes

Cuando comenzamos este proyecto analizamos la situación de las distintas comarcas de Castilla-La Mancha. Quizás por el peso específico que tienen las cooperativas en la comarca del Campo de Montiel, nos inclinamos por desarrollar este proyecto. Pero, además también se tuvieron en cuenta criterios tales como la despoblación, el papel activo de las organizaciones agrarias en los municipios de esta comarca y la iniciativa de algunas mujeres socias de cooperativas en esta comarca. Esta comarca compuesta por 32 municipios tiene su propia DO en aceite de oliva. El 18,44% de la facturación de aceite de oliva de Castilla-Mancha se concentra en esta comarca en quince cooperativas con más de 25 millones de euros en facturación.



A través de las distintas fases de desarrollo de este programa hemos intentado involucrar a cooperativas de los distintos sectores productivos existentes en Castilla-La Mancha. En un primer momento, se actuó a través de la Cooperativa de Segundo Grado Campo de Montiel, posteriormente se desarrollaron actividades a través de la cooperativa de primer grado Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva (ambas de Villanueva de los Infantes) y finalmente se ha hecho partícipe del proyecto a la cooperativa Nuestra Señora de Mairena de Puebla del Príncipe.

## ¿Qué hemos hecho?

### 1. GRUPO AUTONÓMICO DE DEBATE

A través de un grupo de debate compuesto por mujeres técnicas y rectores de cooperativas agroalimentarias de la región pusimos de relieve la realidad de las cooperativas en materia de igualdad, las barreras y soluciones para la participación de la mujer, la identificación de beneficiarias potenciales, propuestas y medidas de actuación, al mismo tiempo que se creó un espacio para la reflexión y selección de hombres y mujeres de referencia para liderar este proyecto.



En Castilla-La Mancha, en general, las mujeres ostentan la titularidad de las tierras a través de herencias familiares o la cesión realizada por sus maridos al abandonar esta actividad en el campo para acceder al mercado laboral por cuenta ajena. En muchos casos, la mujer actúa únicamente como titular "sobre el papel", no ejercen el papel decisorio que la titularidad les atribuye y actúan como trabajadoras/colaboradoras de la explotación.

En las explotaciones se identifica la existencia de un reparto de tareas en función del género. Las mujeres suelen responsabilizarse de la gestión administrativa y los hombres de las actividades del campo y de la toma de decisiones. Este aspecto no fue identificado como un problema por parte de las asistentes al grupo de discusión, al entender la necesidad de establecer un reparto de tareas en la gestión de la explotación. Sin embargo, se manifestó la necesidad de dejar de infravalorar las actividades desarrolladas por las mujeres considerándolas únicamente como ayudas en la actividad agraria. Así mismo, consideran que las mujeres tampoco son conscientes del valor de su trabajo y de la contribución que realizan a la economía familiar.

Las situaciones anteriormente descritas (infravaloración del trabajo desarrollado por las mujeres, su consideración como mera colaboración, etc.) generan cierto distanciamiento de las mujeres con las explotaciones y por consiguiente su escasa implicación en las cooperativas.

Pese a la distancia que tradicionalmente las mujeres toman con el campo, en la actualidad su participación y profesionalización se está viendo incrementada a través de los cultivos ecológicos. Los cultivos ecológicos están propiciando a las mujeres la titularidad de nuevas explotaciones. Legalmente para acceder a este tipo de cultivos se debe garantizar que la totalidad de la explotación se dedique a un único cultivo y bajo unos parámetros determinados por la agricultura ecológica. Generalmente los hombres se mantienen en la actividad que venían desarrollando y sus parejas inician su actividad a través de este tipo de agricultura. Aún así, son pocas las mujeres que viven del campo en exclusiva. Generalmente las rentas obtenidas, a través del campo, suelen ser complementarias a las actividades laborales de sus parejas, que trabajan por cuenta ajena.

La figura de la co-titularidad compartida, promovida a través del Real Decreto Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias apenas ha contado con repercusión en Castilla La Mancha, se han contabilizado un número de siete explotaciones que han optado por esta fórmula. El escaso arraigo de esta figura se ha justificado en base su escasa difusión y la escasez de ventajas que consideran que proporciona.

El entorno rural de Castilla y La Mancha presenta un fuerte anclaje cultural sobre el que subsisten estereotipos y roles de género. Socialmente a las mujeres se les atribuye la gestión del espacio doméstico, circunstancia con repercusiones sobre las cooperativas, que son entendidas como espacios públicos y que por tanto pertenecen a los hombres.

La cultura rural basada en la costumbre y tradición frena el desarrollo innovador tanto de las explotaciones como de las propias cooperativas. En el grupo de discusión se ha referido la complejidad que supone lograr unos mínimos de asistencia a acciones formativas relacionadas con el campo, la dificultad para aceptar las recomendaciones realizadas por el personal técnico y las reticencias ante las oportunidades que ofrece el uso de las nuevas tecnologías.

En relación con la cuestión anterior, se hizo mención al envejecimiento del campo en la actualidad. La escasa presencia de personas jóvenes dificulta aún más la incorporación de nuevas tecnologías que optimicen tanto las explotaciones como las cooperativas.

Se encuentran dificultades para llevar a cabo acciones formativas relacionadas con el campo. Por lo general los hombres se muestran muy reticentes a participar, pues consideran que por su experiencia saben todo cuanto necesitan. Las mujeres, por el contrario muestran un mayor interés por incrementar sus conocimientos.

Se deja de manifiesto como la asistencia de las mujeres depende de quién sea la entidad convocante. Actividades promovidas por asociaciones de mujeres y sindicatos consiguen movilizar a un importante número de mujeres, hecho que nunca se produce en el seno de las cooperativas.

Las mujeres de zonas rurales participan del movimiento asociativo a través de distintos tipos de asociaciones de mujeres. A través de estas han accedido a programas formativos e informativos tan heterogéneos como planificación agraria, diversificación del entorno o liderazgo y empoderamiento.

Tradicionalmente se fomenta el estudio entre la juventud, como fórmula para abandonar el campo y acceder a lo que se considera un "empleo mejor".

### **Dificultades para la asistencia de las mujeres a las asambleas:**

En el grupo se pone de manifiesto como por lo general las cooperativas tienen dificultades para llegar a sus socios y socias. Identifican la existencia de dificultades de comunicación y planteamientos erróneos para dinamizar la masa social.

La participación de las mujeres en la gestión de las cooperativas es escasa, son los hombres quienes asisten a las Asambleas y quienes participan en la toma de decisiones al igual que en las explotaciones agro-alimentarias.

Las mujeres suponen capital humano y activos que no se suman a las cooperativas, sus intereses iniciativas etc., quedan fuera de la gestión de la misma.

La asistencia de las mujeres a las asambleas es muy minoritaria. Junto a la escasa presencia se advierte que estas no participan activamente en las reuniones y muestran una actitud de escucha.

La participación de socias en las Asambleas cuenta con el reproche social tanto por parte de los socios como de otras mujeres. No está "bien visto" que las socias acudan a las reuniones. La cooperativa se entiende como un espacio masculino en el que las mujeres no deben irrumpir. Como consecuencia de este tipo de recriminaciones sociales existe una menor implicación de las socias en las cooperativas.

Para la cultura rural de la zona sigue suponiendo un choque cultural el hecho de que las mujeres salgan de casa para asistir a una reunión en la cooperativa. Supone una traslación en la distribución de roles de género, a las mujeres no les corresponde ir a las cooperativas ni a los hombres permanecer en casa mientras se celebra una Asamblea.

El personal de algunas cooperativas, en especial trabajadoras, ha tratado de motivar a las socias para que asistan a las Asambleas. Se ha observado como en estos casos las mujeres que comienzan a ir continúan haciéndolo de forma habitual y actúan como promotoras de la participación de otras mujeres.

Los hombres no valoran positivamente la participación de mujeres en las asambleas. Esta circunstancia genera inseguridad entre las socias, que evitan participar por temor a que sus opiniones sean cuestionadas.

La formación es un factor determinante, pues parte de sus reticencias a participar se derivan de que consideran escasa su formación.

A los hombres del campo les cuesta adaptarse a los cambios y la participación de las mujeres en las cooperativas no deja de ser un cambio respecto a la forma en la que tradicionalmente se entienden las cooperativas.

Las Asambleas se celebran en horarios de tarde/noche, dificultando con ello la participación de las mujeres. Las mujeres participantes introdujeron como crítica que los socios no llegan a valorar realmente la importancia de las Asambleas.



### **Dificultades para la participación en el Consejo Rector:**

Si las mujeres no participan en la cooperativa ni en las Asambleas, difícilmente pueden acceder al Consejo Rector.

La infravaloración de las ideas aportadas por las mujeres las hace desarrollar estrategias para trasladar sus ideas hacia miembros del Consejo Rector, que las adoptan como suyas. Consideran que sus propuestas no serían consideradas si lo hiciesen de forma directa.

Temor ante una posible "estigmatización". Quienes entran los Consejos Rectores cuentan con el apoyo de un importante grupo de socios y socias. Aquellas candidaturas que se presentan y no salen elegidas, quedan señaladas de cara a futuras elecciones. En el caso de las mujeres se considera que esta situación es aún más notoria.

Se consideró que una mayor profesionalización del Consejo Rector favorecería la incorporación de las mujeres. Se identificaron las carencias que como gestores encuentran los agricultores y que dificultan la aplicación de criterios empresariales en las cooperativas.

### **Dificultades de participación de trabajadoras**

Existe una fuerte segregación ocupacional entre los puestos desempeñados por trabajadores y trabajadoras. Las mujeres desarrollan actividades de administración mientras que los hombres trabajan en bodegas y almacenes. La segregación identificada surge de partida, pues es muy infrecuente que alguna mujer se presente para desarrollar actividades en la bodega o en la vendimia.

La escasez de personal hace que en ocasiones se tengan que realizar funciones no relacionadas con el puesto desempeñado. Por esta circunstancia se suele exigir cierta polivalencia y capacidad para realizar cualquier trabajo en la cooperativa.

Las participantes consideran que es muy superior el nivel de integración de las mujeres como trabajadoras a como socias de las cooperativas.

Existen prejuicios en relación con las capacidades laborales de las mujeres. Las mujeres tienen que demostrar mucho más su valía. Con frecuencia se da más importancia a la opinión de un hombre sobre la de una mujer, se busca la opinión de un técnico sobre el de una técnica, evitan ser atendidos por una trabajadora, se cuestiona a las mujeres como formadoras, valorando más la capacitación de los hombres como formadores, etc. Por otra parte se señaló que, a largo plazo las trabajadoras consiguen ganar la confianza y el reconocimiento de los socios como profesionales.

En alguno de los procesos de selección en los que participaron las asistentes se hizo alusión su estado civil y posibles maternidades.

De la trayectoria laboral de las participantes se evidencia que las mujeres pueden desarrollar una carrera profesional dentro de la cooperativa. Desde sus inicios como administrativas han llegado a gestionar la totalidad de la cooperativa, asumiendo mayores niveles de responsabilidad y la dirección de equipos de trabajo.

Las trabajadoras coinciden en desarrollar tácticas para fomentar el respeto entre los hombres; imponen cierta distancia, no admiten ningún tipo de broma, etc.

La dinámica organizativa de las cooperativas (abiertas en todo momento y con escasez de personal) exige altos niveles de dedicación, dificultando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Las trabajadoras se vieron en ocasiones ante la necesidad de hacer valer sus derechos laborales en materia de conciliación.

El importante volumen de trabajo que desarrollan dificulta su sustitución y hace a las trabajadoras casi imprescindibles. Por estos motivos atendieron a sus obligaciones laborales incluso estando en situaciones de suspensión temporal por maternidad o en periodos de descanso (vacaciones o fines de semana).

En sentido contrario, el fuerte compromiso de las trabajadoras con la cooperativa sitúa a esta en una situación de debito, que debería saldarse en aquellos momentos en los que la trabajadora lo necesitase a través de una flexibilización de horarios. Sin embargo, en ocasiones las trabajadoras manifestaron el "haberse visto obligadas a posicionarse laboralmente".

### **Propuesta de medidas para fomentar una mayor participación de las mujeres:**

- Se deben desarrollar estrategias dirigidas a lograr una mayor implicación de los socios y las socias en las cooperativas. La creación de boletines y revistas de información interna está dando buenos resultados, además de proporcionar información han conseguido acercar a muchas personas a las cooperativas para ampliar información.
- Facilitar canales de participación para las mujeres.
- Promover cambios de mentalidad, tanto en las cooperativas como en los espacios privados. Es necesario sensibilizar a los Consejos Rectores para que favorezcan la participación de mujeres y promuevan su acceso a los órganos de decisión, pero también a los socios y a las socias para que participen por igual en la gestión de la cooperativa. En el ámbito privado es necesario fomentar la corresponsabilidad por parte de los hombres.
- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas. Se valora que se desarrolle formación en áreas de gestión de la explotación (fitosanitaria, gestión administrativa de la cooperativa, conducción de vehículos agrícolas, etc.).
- Capacitar profesionalmente a las mujeres para el desarrollo de actividades de gestión económica de las explotaciones, supondría un ahorro económico al evitar los gastos por servicios de gestoría y supondría una revalorización en el trabajo de las mujeres.
- Establecer líneas de colaboración con otro tipo de asociaciones de mujeres y desarrollar actividades de forma conjunta promoviendo de forma indirecta el desarrollo asociativo de la cooperativa.
- Fomentar el empoderamiento de las mujeres, tanto de las socias como de las trabajadoras. Reconocer su valía personal y profesional, las aportaciones que como socias pueden hacer a las cooperativas y reforzar los derechos de las trabajadoras, especialmente los de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Desarrollar proyectos que promuevan otras actividades en las cooperativas. A través de cursos de formación se podría iniciar a las mujeres en el desarrollo de otras actividades, como la realización de conservas, que posteriormente comercializarían a través de las cooperativas.
- Valoran viable el establecimiento de criterios de presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los Consejos Rectores.

## 2. PARTICIPACIÓN EN JORNADA EN COOPERATIVA LA OTURENSE (ASTURIAS)

A través de esta jornada intentamos conseguir dos objetivos: hacer visible las valoraciones realizadas por alguna de las personas que habían intervenido en los grupos de debate al tiempo que pasábamos a ser parte activa del proyecto, dando a conocer en una jornada nacional la actividad económica de las cooperativas de Castilla-La Mancha y el papel que juegan las mismas en su actividad. Para la participación en esta jornada pusimos en valor la representatividad del cooperativismo agroalimentario en Castilla-La Mancha y el papel que juega la mujer a través de las cooperativas en los órganos de dirección y gestión. A través de Olga Cantero, gerente de la Cooperativa Campo de Montiel en aquel momento, se plasmó el papel que ella ha tenido a través de su papel como responsable de granel de esta cooperativa y la visibilidad que tiene la mujer en las cooperativas del Campo de Montiel.

Este fue el mensaje que se trasladó por parte de Olga Cantero en esta jornada:

*Esta comarca que ha avanzado en comunicaciones en los últimos años tiene una base económica fundamentalmente agrícola, siendo prácticamente inexistente el sector industrial y servicios. Se trata de una comarca con valores anclados en el pasado, con roles aún muy diferenciados. Por ello, resultó necesario poner en valor el papel que las mujeres llevan a cabo a través de las cooperativas agroalimentarias.*

*En esta comarca todas las familias, en mayor o menor medida, poseen explotaciones agrícolas que trabajan de forma familiar, pero con las tareas bien claras y definidas entre hombres y mujeres. Así las familias que se dedican de forma exclusiva a la agricultura, son ellos, los hombres los que se dan de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos o agrario en aquellos momentos y son los titulares de las explotaciones. En otros casos de familias que se dedican a otros trabajos, y tienen olivas como complemento de la economía familiar, en muchos casos no están dados de alta ni el hombre ni la mujer, y aquí subyace la idea de que como el hombre ya tiene cobertura social no hace falta darse de alta en otro régimen de la seguridad social por lo que podemos decir que está firmemente arraigada la idea de que es el hombre "cabeza de familia" el que debe estar cubierto, y siendo esto así ya está todo bien. Siendo más al contrario, que teniendo el matrimonio una explotación agraria, aunque sea pequeña, y puesto que el hombre ya está cubierto, sería un buen modo de equiparar derechos con su mujer, el legalizar la situación de la explotación, al tiempo que se obtiene un derecho básico y esencial como es la cobertura a la seguridad social. Todo ello además no es gratuito, porque realmente la mujer de la zona trabaja en su explotación en la misma medida que su marido, aunque con un rol diferenciado en algunos aspectos y no en otros. Por ejemplo, en el periodo de recogida de la aceituna, es la mujer la que se encarga de preparar el almuerzo para toda la familia, las ropas de trabajo, además de recoger la aceituna, "tirar de las mantas" y después en casa continuar con el cuidado de familiares. Es también de destacar que las tareas de administración, tramitación de subvenciones y gestión, las suelen llevar a cabo en la mayoría de los casos las mujeres, que son las que se acercan a la cooperativa a realizar todo tipo de trámites.*

*Tradicionalmente, ha sido el hombre el que ha figurado como socio de la cooperativa, incluso en los casos en los que las olivas las recibía la mujer por herencia de sus padres, era el marido el que se asociaba a la cooperativa por dicha explotación agraria. Afortunadamente esta situación ha empezado a cambiar, experimentándose en los últimos años un notable incremento de las mujeres que son titulares de explotaciones agrarias y socias de cooperativas. En la mayoría de los casos de mujeres socias de cooperativas, se debe a que los hombres tienen otra actividad laboral, y quizás por los beneficios fiscales, así como subvenciones y ayudas que reciben, deciden ser éstas las titulares. No obstante, y a pesar de lo anterior son únicamente los hombres los que figuran en los órganos directivos, y por tanto son los hombres que ocupan el espacio de toma de decisiones.*

*Como anécdota a destacar, el año pasado la Agencia de Desarrollo Local de la Mancomunidad pidió la colaboración en unas jornadas de desarrollo rural, en las que nos solicitaban la participación de mujeres empresarias en el sector agrícola que lo fueran a título principal. Pedimos colaboración a la Oficina Comarcal Agraria, para que nos dieran datos de mujeres empresarias agrícolas a título principal de todos los pueblos del Campo de Montiel, y tan solo encontraron a una que se dedicaba a la ganadería y que por cierto no quiso participar en las jornadas para contar su experiencia.*

*En el Centro de la Mujer se organizó el pasado año un curso de conservas de productos agroalimentarios de la zona, para dar formación a las mujeres, con la finalidad de estudiar junto con el área laboral del Centro, la posibilidad de crear alguna empresa en una actividad que las mujeres de la zona han venido realizando desde siempre y que conocen bien, pudiendo así tener una ocupación laboral sostenible dentro de la zona en la que nos encontramos, dando así además salida a los productos que se obtienen. Hay que decir que no solo no hubo ninguna iniciativa, sino que además nadie mostró ningún interés por ello.*



*Esto resulta paradójico, pues como se expone con anterioridad el Campo de Montiel es una zona muy deprimida donde el índice de paro, sobre todo en la población femenina es muy alto, tanto por la falta de mentalidad emprendedora, en general, y en especialmente la población femenina que en la mayoría de los casos únicamente aspiran a un puesto de trabajo ofertado por el Ayuntamiento de forma temporal, procedentes de los planes de empleo, talleres de empleo, etc., en los que trabajando durante 6 meses, les suele quedar subsidio de desempleo, de unos 18 meses si tienen cargas familiares, y pasando este tiempo las vuelvan a llamar.*

#### **4. ESTUDIO CUANTITATIVO DE POSICIONAMIENTO DEL PAPEL QUE JUEGAN LAS MUJERES EN LAS COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS CASTELLANO MANCHEGAS.**

*Para realizar una aproximación a la actividad que desarrollan las mujeres en las cooperativas de Castilla-La Mancha realizamos un estudio cuantitativo a una muestra de 48 cooperativas de la región donde se analizó el papel que juega la mujer en los consejos rectores, asambleas, órganos de gestión y administración. Del estudio se desprendieron datos interesantes que sirvieron, junto con el conjunto de cooperativas analizadas en todo el territorio nacional mostrar la realidad social de las mujeres en cooperativas de nuestro país.*

#### **3. COMISION PARA LA INNOVACIÓN EN IGUALDAD.**

*Para la puesta en marcha de las necesidades detectadas a través de los distintos grupos de discusión y el análisis cuantitativo desarrollado en cada Comunidad Autónoma se constituyó una comisión en igualdad integrada por Cooperativas Agro-alimentarias España, las Federaciones y cooperativas integrantes del proyecto.*

*A través de esta comisión pretendemos seleccionar las medidas a desarrollar en cooperativas con carácter innovador, analizar su viabilidad y su puesta en marcha provocando una transformación en la actividad que desarrollan las mujeres en las cooperativas agroalimentarias. Entre las distintas medidas que se propusieron para desarrollar resultaron las siguientes:*



1) *Acercar las cooperativas a las mujeres rurales dado el escaso número de mujeres profesionales en el sector, facilitando la toma de contacto con las mismas y que conozcan su funcionamiento, así como facilitar la entrada de nuevas socias a través de la promoción de un papel más activo de las mujeres en las explotaciones.*

2) *Atraer a las y los jóvenes para que se integren en el campo y en las cooperativas en condiciones de igualdad fomentando la consideración del trabajo agrario como una opción más de futuro profesional, favorecer ruptura de estereotipos (división de roles de género, implicaciones en el trabajo), así como divulgar los principios cooperativos (valores sociales y éticos).*

3) *Sensibilizar hacia el respeto por la igualdad de género a las personas asociadas.*

4) *Incrementar la participación de las socias en las cooperativas.*

5) *Capacitar a las socias para la gestión de cooperativas.*

6) *Fomentar la asistencia y participación de las socias en las asambleas de las cooperativas.*

7) *Acciones formativas que permitan sensibilizar a los Consejos Rectores en materia de igualdad.*

8) *Incorporar modificaciones estatutarias que promuevan una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gestión.*

9) *Analizar la viabilidad de la puesta en marcha de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

10) *Posibles medidas para implantar la igualdad de trabajo en las cooperativas.*

## 5. JORNADA DE INNOVACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

*En esta actividad participamos como ponentes tras la presentación de la Jornada por el Presidente de la Cooperativa, D. José María Arcos:*

- *Amparo Villamayor. Gerente de la Cooperativa.*
- *Patricia Castejón. Técnico de Cooperativas Agro-alimentarias de España.*
- *Tomás Merino. Técnico de esta fundación.*

*La jornada desarrollada el 29 de Mayo de 2012 puso en valor el Proyecto Integra a través del análisis del trabajo que se había desarrollado hasta este momento a nivel nacional y las conclusiones que habíamos obtenido a través del proyecto en Castilla-La Mancha. Así mismo, la Cooperativa pudo poner en marcha las distintas actividades que acometería en el desarrollo de este proyecto.*



## 6. JORNADA SOBRE TITULARIDAD COMPARTIDA EN EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS.

*El día 5 de Julio de 2012, dentro de este programa, organizamos una charla informativa sobre la Ley de Titularidad Compartida. En esta sesión de trabajo se puso en valor los requisitos que esta ley aporta al mundo rural, los costes y beneficios de la misma. Las personas que participaron en la charla fueron el Presidente de la Cooperativa Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva de los Infantes, D. José María Arcos, Responsable técnico del Ministerio de Agricultura, Marta María Santos, y Técnico de la Fundación, Tomás Merino. Se adjunta foto:*



## 7. OTRAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN 2012

*Por su parte, la Cooperativa Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás ha desarrollado dentro de este marco actividades de cata de aceite de oliva, reunión con colegios de enseñanzas medias para la divulgación del modelo cooperativo agrario y la participación en la Jornada sobre Igualdad en el Mundo Rural de Villanueva de los Infantes. Se aportan fotos:*



## 8. JORNADA REGIONAL MUJER RURAL Y LIDERAZGO EN LAS COOPERATIVAS



*Esta jornada celebrada en Villanueva de los Infantes el 12 de Marzo de 2013 contó con la colaboración de distintas personalidades políticas: Presidenta del Instituto de la Mujer, D<sup>a</sup> María Teresa Novillo, Delegado Provincial de la Junta de Comunidades D. Antonio Lucas Torres, Alcalde de Villanueva de los Infantes, D. Gabino Marzo Presidenta de Afammer y Diputada Nacional D<sup>a</sup> Carmen Quintanilla, Vicepresidenta de las Cortes Regionales, D<sup>a</sup> Cerárea Arnedo, así como el presidente de la Cooperativa y Gerente de Cooperativas Agro-alimentarias.*

*La jornada analizó el Proyecto Integra a través de Patricia Castejón desde sus comienzos y se plasmó la situación de la titularidad compartida junto con los datos de Castilla-La Mancha a través de Amparo Villamayor, Gerente de la Cooperativa Ntra. Sra. De la Antigua y Sto. Tomás.*

*Finalmente, se desarrolló una mesa redonda de trabajo en la que formaron parte activa D<sup>a</sup> Carmen Quintanilla, D<sup>a</sup> Mairena Moya, Presidenta de la Cooperativa Ntra. Sra. De Mairena de Puebla del Príncipe, D<sup>a</sup> María Cruz Rodríguez, Presidenta de la cooperativa Campo Astur u D<sup>a</sup> Gerónima Bonafé, secretaria del Consejo Rector de Cooperativas Agro-alimentarias España.*

*La jornada se desarrolló el 12 de Marzo de 2013 y tuvo una participación de 290 personas.*



## Nuestro equipo de trabajo



**Mairena Moya Ballesteros.** Presidenta de la Cooperativa Nuestra Señora de Mairena, ha sido la última persona en incorporarse al proyecto a través de la constitución de la Asociación de de las Cooperativas de España (AMCAE). Una mujer tenaz, inquieta, con las ideas claras y que no se achica ante las adversidades... en definitiva, una mujer luchadora y primera mujer presidenta de una cooperativa de aceite de oliva.

Allá por donde pasa lleva por delante el nombre de su pueblo y de su cooperativa.

**Olga Cantera Ruiz.** Durante distintos años ha formado parte de la estructura de decisión de la cooperativa de la que formó parte, Campo de Montiel, trabajando y afrontando distintas tareas como responsable técnico de la comercialización de graneles en aceite de oliva.

Esta burgalesa amante del Campo de Montiel, luchadora e inquieta, ha participado en nuestro proyecto llevando el nombre de la Cooperativa, el del Campo de Montiel y el del aceite de esta tierra a los actos celebrados en Asturias.



**José María Arcos González.** Presidente de la Cooperativa Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva de los Infantes se ha convertido en el principal valedor de este proyecto a través de su propia cooperativa, defendiendo la necesidad de que la cooperativa tiene que mantenerse viva y activa en el medio rural en el que opera y ser sensible a lo que demandan sus socios. No en vano, el 30% de los socios de su cooperativa son mujeres y es necesario hacer valer el papel que juegan las mismas en las cooperativas. Compagina su trabajo como presidente y técnico de ASV, es miembro del Consejo Rector de Cooperativas Agroalimentarias Castilla-la Mancha, de Caja Rural Castilla-la Mancha, Bodegas Asociadas Cooperativas (BACO), Campo de Montiel Cooperativa de Segundo Grado y Presidente de la DO Campo de Montiel. Por sus distintos cargos se puede ver que es un hombre dinámico, emprendedor y que lucha contra viento y marea por todo aquello en lo que cree. Una persona estimada en todos los órganos en los que participa y bien valorado por sus socios.



**Amparo Villamayor Rojas.** Gerente de la Cooperativa Nuestra Señora de la Antigua y Santo Tomás de Villanueva de los Infantes desde hace 10 años siempre a aplaudido cualquier proyecto que aporte valor a la cooperativa. Persona tenaz, perseverante, honesta, leal y constante en el trabajo y siempre fiel al mismo, a sus compañeros, socios, consejo rector y a las personas que la rodean. Una persona que en su trabajo y en su vida personal lucha por dar solución a los problemas a los que se enfrenta, por difícil que parezcan, no duda en darle vueltas a los mismos hasta solucionarlos. Se crece frente a la adversidad y siempre afronta de frente las cosas. En definitiva, una persona que reúne valores fundamentales frente a la vida y frente al trabajo.



**Tomás Merino Rodríguez de Tembleque. Coordinador del Proyecto en Castilla-La Mancha. Técnico de Cooperactiva, Fundación Para la Promoción del Cooperativismo Agroalimentario. Este proyecto ha supuesto un reto personal, absolutamente novedoso para mí porque nunca había trabajado sobre este tipo de temas.**

*En un primer momento, cuando José Luis Rojas, Gerente de Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha me encargó este proyecto pensé idios mío, qué lío. Qué voy a contar yo de las mujeres de las cooperativas!*

*Con un presupuesto escaso, me planteé darle la máxima proyección a todos los actos que a lo largo de tres años íbamos a programar de forma que una actividad tan novedosa, y a la par, tan poco atractiva para los socios de las cooperativas agroalimentarias, permitiese tener un impacto que a la vez que tuviese eco en la sociedad, permitiese crear un nuevo elemento para el análisis en las cooperativas agroalimentarias de nuestra región. Por ello, me lo planteé como un reto. Tuve que tirar de mujeres con experiencia de nuestro trabajo para realizar un perfil de mujeres que pudiesen ser líderes en las distintas actividades que se desarrollarían a lo largo del proyecto, al mismo tiempo que debía intentar conjugar la representatividad de los distintos sectores productivos existentes en el cooperativismo castellano-manchego. En un primer momento conté con un grupo de mujeres líderes e inquietas en las cooperativas, y a través de ellas pude analizar las distintas situaciones que existían en el medio rural en el que se asentaban sus cooperativas. Fruto de las valoraciones que todas y cada una de ellas llevaron a cabo, quise centrar mi actividad en las cooperativas del Campo de Montiel, de ahí la intervención de Amparo, Mairena y Olga, tres personas que me han enseñado mucho a lo largo del proyecto y a las cuales tengo en gran aprecio.*

*El proyecto ha resultado muy atractivo, ha permitido hacer visible el papel que juegan no solamente las mujeres, sino también los hombres en las cooperativas agroalimentarias de nuestra región. Este tipo de proyectos tienen efectos a largo plazo. Espero que las conclusiones del mismo permitan aportar valor a las cooperativas. Mi agradecimiento al equipo de personas que han trabajado activamente desde Castilla-La Mancha para hacer este proyecto y muy especialmente a las personas que antes he mencionado.*