

EN ESTE NÚMERO ENCONTRARÁS...
NUESTRAS RAÍCES: COLIVAL

BIA

Boletín de
Igualdad
Agroalimentaria
Nº28



ÍNDICE

1. ¿Quién cuida de ti?	4
2. Convocatorias del Instituto de la Mujer	5
3. Mujeres en el empleo	7
4. ¿Conoces a Raquel Villanueva?	11
5. Hombres que apuestan por la igualdad	14
6. Trabajando por la igualdad	17
7. Nuestras raíces	21

1

¿Quién cuida de ti?

Cuando hablamos de brecha de género nos referimos a diferencias y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diversos ámbitos, como el trabajo, la política, la educación y la economía. No solo hay que identificar esta brecha con las diferencias entre los salarios de unas y de otras. Además, la brecha de género también incluye el tiempo de trabajo no remunerado que se desarrolla normalmente en el hogar y que se da por sentado antes incluso de hablar de ingresos o medios de vida.

Este trabajo consiste en lo que solemos hacer en nuestro día a día: el cuidado de los hijos o de familiares de edad avanzada, la limpieza, la compra y muchas más actividades que sumadas pueden ocupar más parte del día que el trabajo remunerado fuera de casa.

En el caso de los cuidados, a día de hoy son muchas las familias que se ven en la necesidad de contar con personas que se hagan cargo de un o una familiar en situación de dependencia, en su mayoría, personas mayores. Esta tarea de labores de atención socio-sanitaria en el hogar, conocida como cuidador/a no profesional, puede ser desempeñada por un familiar o por una persona externa. Sin embargo, en la realidad nos encontramos que son las mujeres familiares de la persona en situación de dependencia quienes asumen esta labor de cuidadoras no profesionales en mayor medida. El problema es que, en esta situación, las mujeres cuidadoras se vuelven invisibles en el desarrollo de las políticas sociales.

¿Por qué sucede esto? Porque actualmente, como viene pasando desde siempre, las mujeres asumimos el rol principal de los cuidados por cuestiones de género: se nos atribuye una capacidad innata para los cuidados sólo por el hecho de ser mujer. A esto se le suma que parece que tenemos la obligación moral prestar dicha asistencia. La brecha de género

en relación a las tareas de cuidado conlleva un mayor impacto en la calidad de vida de las mujeres. Disponemos de una mucho menor cantidad de tiempo para nosotras y encima son trabajos (muy duros) sin remuneración en la mayor parte de los casos. Es un rol que se va generando de forma paulatina, a veces sin ser conscientes, prestando asistencia a medida que la persona dependiente lo va demandando.

Según el informe de OXFAM "Tiempo para el Cuidado", no existe ningún lugar en el mundo donde los hombres se encarguen de un volumen de trabajo de cuidados superior al de las mujeres. En el mundo, las mujeres y niñas realizan más de las tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado, sin que se reconozca que este trabajo que llevan a cabo aporta un enorme valor a la sociedad y a la economía en todo el mundo. Por ello, a menudo, las mujeres se ven obligadas a reducir su jornada laboral o incluso renunciar a su carrera profesional para ocuparse de los cuidados.

Y tú, ¿tienes o has tenido a tu cargo el cuidado de alguna persona? Reflexiona entonces en estos tres aspectos:

1. ¿Qué tareas de cuidado realizas tú o has realizado a lo largo de tu vida?
2. ¿Cómo se tomó la decisión de que tú las hicieras? ¿Qué se esperaba de ti?
3. ¿Te ha afectado a nivel profesional, en tu tiempo o decisiones laborales?

Y ahora contesta: ¿quién te cuida a ti?

2 Convocatorias del Instituto de la mujer



El Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha es un organismo autónomo creado en noviembre de 2002 (Ley 22/2002 de 21 de noviembre) y adscrito actualmente a la Consejería de Igualdad de la Junta de Comunidades de la Región.

Su estructura y organización, así como sus funciones, se regulan, además de por la citada Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha en el Decreto 252/2003 de la Consejería de Presidencia, de 29 de Julio. Por otra parte, la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha amplía las funciones del Instituto de la Mujer, modificando la Ley 22/2002, de 21 de noviembre en su disposición adicional primera.

Con la creación del Instituto de la Mujer, y su ubicación en la Administración Autonómica, se reconoce el papel central y transversal que han de jugar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Desde el Instituto de la Mujer cada año se lanzan una serie de convocatorias de ayudas y subvenciones públicas para la realización de actividades con distintos objetivos en materia de igualdad. Estas convocatorias, en las últimas ediciones han sido publicadas en los meses de abril y mayo.

Aparte de otras muchas, vamos a destacar aquí las que pueden beneficiarnos como cooperativas u otras instituciones a las que nuestras lectoras pueden pertenecer.

Ayudas para la prevención de la discriminación múltiple

Tendrán la condición de entidades beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro, consti-

tuidas e inscritas en los registros oficiales correspondientes.

Se trata de ayudas para la realización de proyectos para la prevención de la discriminación múltiple o interseccional, que se produce cuando dos o más causas de discriminación concurren simultáneamente sobre las mujeres, dando lugar a situaciones de mayor vulnerabilidad. Tendrán especial atención las situaciones de vulnerabilidad a la violencia de género que puedan sufrir las mujeres con discapacidad, o con otros factores de discriminación como su condición étnica, de migrante, pobreza, refugiada o desplazada, entre otros.

Ayudas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral.

Tendrán la condición de entidades beneficiarias, a efectos de la presente resolución: a) Las entidades sin ánimo de lucro. b) Las corporaciones de derecho público de alcance provincial o regional con sede o delegación permanente en Castilla-La Mancha.

Son ayudas para la reducción de brechas de género en el ámbito laboral:

a) Proyectos que promuevan la igualdad de retribuciones, la reducción de la segregación profesional tanto horizontal como vertical, la conciliación y corresponsabilidad del trabajo y la familia, que eliminen la discriminación y el acoso por razón de género en el trabajo y/o el fomento del emprendimiento femenino.

b) Proyectos que con su realización contribuyan a reducir los obstáculos socioculturales persistentes que hace que aún existan desequilibrios de género en el ámbito laboral.

2 Convocatorias del Instituto de la mujer



Ayudas para planes de igualdad

Tendrán la condición de entidad beneficiaria las entidades locales de Castilla-La Mancha, con menos de 50 personas trabajadoras, y aquellas entidades que no estén obligadas a contar con un plan de igualdad, que incluye a las empresas, las corporaciones de derecho público de alcance provincial o regional y las entidades sin ánimo de lucro, que cuenten, todas ellas, con una plantilla no inferior a 15 y con menos de 50 personas trabajadoras en su plantilla.

Son subvenciones destinadas a empresas y otras entidades de la región para elaborar y aprobar planes de igualdad en la propia entidad que favorezcan la disminución de las desigualdades en su empresa o entidad.

Ayudas para fomentar el asociacionismo de mujeres

Tendrán la condición de entidad beneficiaria las asociaciones de mujeres o federaciones de asociaciones de mujeres legalmente constituidas e inscritas en el Registro General de Asociaciones o registros correspondientes.

Se trata de ayudas para la realización de proyectos de asociaciones y federaciones de asociaciones de mujeres que tengan como objetivo promover la igualdad real entre mujeres y hombres, fomentando la participación social de las mujeres y el trabajo en red.

Ayudas para la promoción de la igualdad de género en asociaciones

Tendrán la condición de entidad beneficiaria las asociaciones o federaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas e inscritas en el Registro General de Asociaciones o registros correspondientes que no sean exclusivamen-

te de mujeres, y que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de género, y así conste en sus Estatutos.

Son ayudas para la promoción de la igualdad de género en asociaciones a través de la realización de proyectos en Castilla-La Mancha, destinados a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, impulsando el movimiento asociativo que tenga entre sus fines la promoción de la igualdad de género.

Ayudas para la promoción de los fines y valores del IMUJ de CLM

Tendrán la condición de entidades beneficiarias las entidades sin ánimo de lucro, constituidas e inscritas en los registros oficiales correspondientes, y que tengan entre los fines recogidos en sus estatutos trabajar por la igualdad de género.

Es una convocatoria de ayudas para la promoción de los fines y valores del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, para la realización de actividades o actuaciones de promoción relacionadas con los fines u objetivos del Instituto de la Mujer: la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Castilla La Mancha, la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos, la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho y la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres.

Desde Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha os animamos a que utilicéis todos los recursos que se nos ponen a nuestra disposición para impulsar la Igualdad Real en nuestro territorio.

3 Mujeres en el empleo

Aunque los últimos números del paro en España hacen pensar que se está mejorando la brecha de género en el acceso al trabajo, es cierto que queda mucho camino por recorrer.

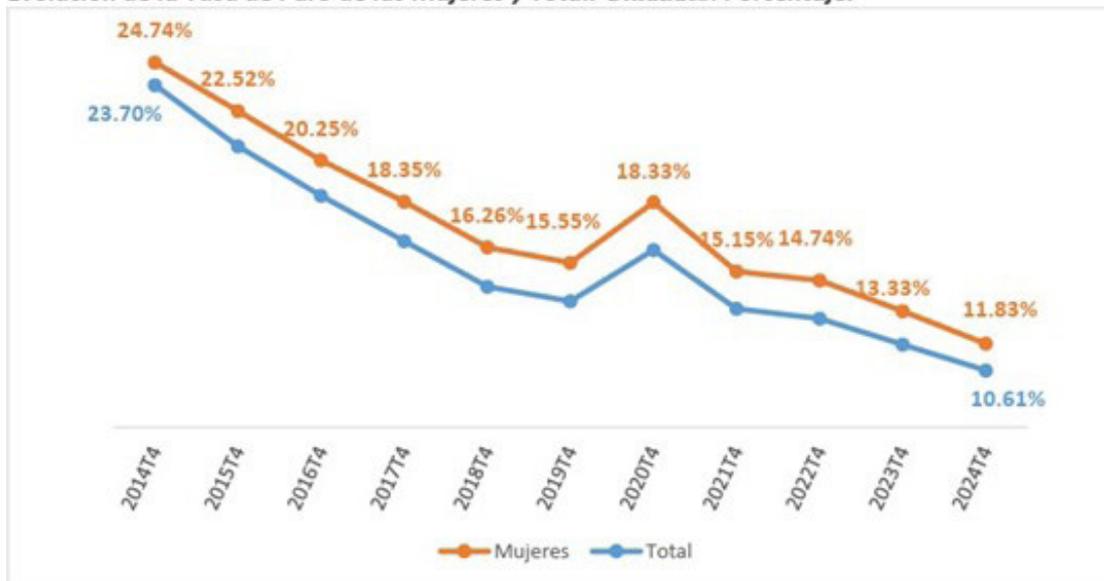
En la página web del Instituto de las Mujeres nos vamos a encontrar informes muy completos de la situación de actividad profesional de hombres y mujeres cada año. Reproducimos aquí parte de la información del Informe Principales Indicadores 2024.

Según los datos de la última Encuesta de Población Activa, la tasa de paro registrada en España fue del 10,61%, lo que supone 0,59 puntos menos que en el trimestre anterior. En el último año, esta tasa ha disminuido en 1,18 puntos. El paro desciende este trimestre

en 158.600 personas, 87.900 para las mujeres y 70.700 para los hombres. El número total de personas paradas se sitúa en 2.595.500.

Al desagregar los datos por sexo, podemos visibilizar las diferencias en las tasas de paro de las mujeres y de los hombres. La tasa de paro de las mujeres ha sido del 11,83%, desciende 0,71 puntos, mientras que la tasa de paro de los hombres ha sido del 9,53%, un descenso de 0,49 puntos. Esto implica una brecha de 2,31 puntos entre las tasas de paro de ambos sexos, en el último trimestre, mientras que hace exactamente un año era de 2,91 puntos, la reducción por tanto en el último año ha sido de 61 centésimas. El siguiente gráfico muestra la evolución de la tasa de paro de las mujeres en los últimos 10 años.

Evolución de la Tasa de Paro de las Mujeres y Total. Unidades: Porcentaje.



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

Al desagregar los datos por edad, podemos observar que las tasas de paro más elevadas se encuentran entre las personas de 16 años y 24 años, donde las tasas de paro se encuentran por encima del 20%, llegando a ser de casi el 40% entre los menores de 20 años. Si incluimos los datos desagregados por sexo, podemos observar que, en todos los rangos de edad, la tasa de paro de las mujeres supera la tasa de paro de los hombres, siendo el grupo de los menores de 20 años el que tiene una mayor diferencia, con casi 14 puntos, 46,72% de paro en mujeres y 32,75% en hombres.

3 Mujeres en el empleo

Tasa de paro por sexo y grupo de edad. Unidades: Porcentaje.

	Hombres	Mujeres
TOTAL	9,53	11,83
De 16 a 19 años	32,75	46,72
De 20 a 24 años	21,67	22,45
De 25 a 29 años	14,39	14,87
De 30 a 34 años	9,18	10,86
De 35 a 39 años	7,51	9,69
De 40 a 44 años	6,89	10,38
De 45 a 49 años	6,99	9,08
De 50 a 54 años	7,26	10,24
De 55 a 59 años	8,21	11,03
De 60 a 64 años	9,74	11,98
De 65 a 69 años	6,17	10,16
70 y más años	2,62	3,99

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

los trabajadores son mujeres. Por otra parte, en profesiones con gran predominio masculino, como la "Construcción" o las "Industrias extractivas", el porcentaje de mujeres se queda en un 9,0% y 21,7%, respectivamente, con un aumento de personas ocupadas en el último año superior para las mujeres que para los hombres.

	% Mujeres		Variación de ocupados/as (último año)	
	2024T4	2023T4	Mujeres	Hombres
Total	46,4	46,5	2,1	2,3
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	27,1	26,4	-4,6	-8,0

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE).

La Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente al último trimestre, muestra una mayoría de mujeres (2.252.600) frente a hombres (806.400) que están ocupados a tiempo parcial; esto supone que el 73,6% de los ocupados a tiempo parcial son mujeres. Si lo comparamos con el año pasado, la diferencia ha descendido en 0,2 puntos.

En todos los motivos de la jornada a tiempo parcial las cifras de mujeres son superiores a las de los hombres. De hecho, en algunas causas, como el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacita-

La proporción total de mujeres ocupadas en las distintas ramas de actividad no ha variado significativamente entre el último trimestre del año 2024 en relación al año anterior, situándose en un 46,4%, una bajada de una décima en relación a 2023. Las profesiones con mayor predominio femenino continúan siendo las "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico" y las "Actividades sanitarias y de servicios sociales" con un 89,0% y 76,9%, respectivamente, aumentando incluso en relación al año anterior.

Otra profesión feminizada es la educación, en la que el 68,7% de

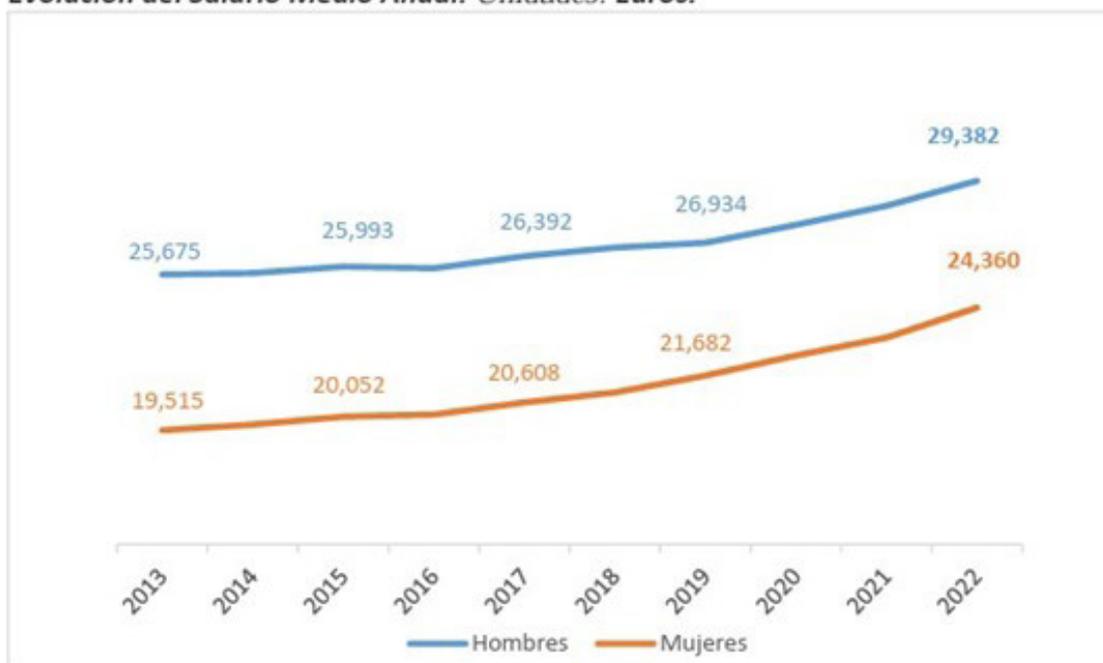
3 Mujeres en el empleo

dos o mayores y otras obligaciones familiares o personales, estas cifras representan porcentajes que inciden de una forma abrumadora y desigual sobre las mujeres, siendo del 93,3 y 79,0%, respectivamente.

La Encuesta de estructura Salarial del 2022, último año disponible, muestra que mientras el Salario Medio de los hombres se sitúa en 29.382 euros, el de las mujeres se queda en 24.360 euros, lo que representa un 82,9% en relación al de los hombres. En los últimos 10 años, esta diferencia se ha reducido en 6,9 puntos, pasando del 76,0% al 82,9% actual. Así, mientras que en 2013 un hombre ganaba de media 25.675 euros, el salario de la mujer era de 19.515 euros.



Evolución del Salario Medio Anual. Unidades: Euros.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial (INE).

Si nos fijamos en las bases de cotización, según el último dato publicado en septiembre de 2024, en el caso de las mujeres alcanzan los 2.020,13 euros de media frente a los 2.348,06 euros de media en el caso de los hombres. Además, el número de cotizantes también es inferior para las mujeres en relación a los hombres: mientras tenemos 8.207.600 cotizantes mujeres, el número de hombres se sitúa en 8.756.647.

3 Mujeres en el empleo

En diciembre de 2024, la pensión media total de las mujeres era de 1.033,89 euros al mes, lo que supone tan solo un 68,2% de la pensión media de los hombres que asciende a 1.516,10 euros.

Si desagregamos según el tipo de pensión, en las pensiones de jubilación el porcentaje que cobra una mujer es del 69,2% en relación a los hombres (1.149,09 euros las mujeres y 1.661,70 los hombres). Solo en las pensiones más bajas, como son las de viudedad, orfandad y a favor de familiares, las cantidades medias de la mujer son similares o incluso superiores a las de los hombres.

Pensión Media por clase de pensión y sexo. Unidades: Euros y Porcentaje sobre el total.

	Hombres	Mujeres	% Mujeres
TOTAL PENSIONES	1.516,10	1.033,89	68,2%
Jubilación	1.661,70	1.149,09	69,2%
Incapacidad permanente	1.226,46	1.067,78	87,1%
Viudedad	620,78	926,46	149,2%
Orfandad	506,12	500,23	98,8%
Favor de familiares	717,18	761,28	106,1%

Fuente: Estadísticas de la seguridad Social.

Como podemos comprobar, existen brechas significativas en distintos factores asociados al empleo. Si quieres consultar el informe completo puedes hacerlo [pinchando aquí](#).

4 ¿Conoces a...? Raquel Villanueva

Raquel es una mujer rural, ama de casa y agricultora, profundamente ligada a la tierra desde su infancia. Creció en un hogar donde el trabajo en el campo era parte de la vida cotidiana. Su trayectoria la ha llevado a convertirse en un referente femenino dentro del mundo cooperativo, siendo actualmente presidenta de la cooperativa Santa Ana en El Pedernoso. Su historia es un testimonio de resiliencia, compromiso comunitario y liderazgo femenino en un entorno tradicionalmente masculinizado.



“CONTINUAR PARA QUE EL PUEBLO VIVA”

P: Cuéntanos un poco de ti y cuáles son sus raíces

R: Soy ama de casa y estoy vinculada al campo desde pequeña. Mi padre era yesero, así que teníamos que ir al campo a sacar la albariza, los pinos para traer leña, sembrábamos ajos, y además mis abuelos tenían algo de viñedo. A su vez, el mundo cooperativo también lo conozco desde hace muchos años, dado que mi madre por las noches tejía ropita de bebé para una cooperativa que había en su pueblo, Las Mesas.

Conocía las labores de la agricultura un poco, pero fue cuando me casé el momento en el que tuve que ponerme un poco a la orden con estos temas. La familia de mi marido sí que vivía únicamente del campo. Mis suegros se hicieron mayores y nos cedieron la explotación, así que no tuve escapatoria y tuve que aprender toda la burocracia que hay detrás.

P: ¿Cómo aprendiste a gestionar de la nada una explotación?

R: Pues realmente en mi casa lo había visto, porque mi madre llevaba todos los papeles. Y de hecho, quiero destacar que fue la primera o segunda socia de la cooperativa. Así que aprendí a llevar los papeles como ella hizo: acudiendo a la cooperativa a preguntar todas mis dudas. Por eso desde aquí quiero enviar también mi agradecimiento al antiguo gerente, Eugenio, que nos ayudaba mucho.

P: ¿Cómo llegaste al consejo rector?

R: Me incorporé a la cooperativa hace 10 años aproximadamente, en calidad de tesorera. El pueblo es muy pequeñito y nadie quiere coger las responsabilidades que supone estar en un consejo rector.

En la cooperativa, como podéis imaginar, ya me conocían (entre risas), y además, siendo socia, me animaron a pasar a formar parte del consejo. Me ofrecieron ser presidenta, pero no quise porque no conocía nada del funcionamiento real de la cooperativa por dentro, así que entré en calidad de tesorera. Así he estado durante 7 años.

Durante ese tiempo mis compañeros han sido excepcionales, pero el entorno que rodea, en términos generales, es machista. Era la primera mujer en entrar en una directiva y, en los comienzos, realizar aportaciones en los con-

4 ¿Conoces a...? Raquel Villanueva

sejos era complicado, porque de una forma u otra la mentalidad era "esto se hace así desde tiempos ancestrales y no se va a cambiar". Entonces, poder hacer cambios ha sido bastante complicado.

Desde mi punto de vista, hemos sufrido en la cooperativa la salida de gente que compone nuestra masa social y creo sinceramente que un factor determinante ha sido el no realizar cambios y/o mejoras que nos hubiesen permitido tener, o al menos intentar conseguir, condiciones mejores para todos nuestros socios y socias que así lo solicitaban.

P: ¿Cómo pasaste entonces de tesorera durante tanto tiempo a presidenta?

R: El presidente que había anteriormente se quería marchar, el gerente se jubilaba y querían que una de las dos mujeres que ya estábamos en el consejo diésemos ese paso. Me motivaron a tomar la decisión y, además, en todo momento, me brindaron su apoyo para lo que fuese necesario. Y así fue: llevo año y medio al frente de la cooperativa y estoy orgullosa de ello.



P: ¿Cuál fue tu motivación personal para dar este paso?

R: Pues sinceramente, vivo en El Pedernoso (Cuenca), que es un pueblecito muy pequeño.

Apenas se incorpora gente joven y el principal ingreso de nuestra población es la agricultura. Por lo tanto, tenemos que seguir, tenemos que continuar luchando para que no decaiga y el pueblo siga viviendo. Esto fue determinante para mí al asumir esta responsabilidad.

P: ¿Qué ofrece una cooperativa?

R: En el mundo en el que vivimos queremos tenerlo todo rápido y fugaz. En la cooperativa eso no funciona así. Yo entiendo que la gente dependa de su producto y quieran tener dinero rápido, pero llegará un momento (que de hecho ya hemos vivido alguna situación) en que empresas privadas no pagan nada por tu producto, como en el año de la Covid en que todo se paralizó.

Sin embargo, en la cooperativa pudimos liquidar algo. Una cooperativa ofrece compromiso, seguridad y lealtad para conseguir los mejores resultados para todos sus integrantes.

P: ¿Cómo reaccionaron en tu casa cuando conocieron que serías la nueva presidenta?

R: Mi marido me dio muchos ánimos y mis hijos me dijeron: "Madre mía, mamá, dónde te vas a meter..." (entre risas).

Yo tenía mucho miedo. Nuestra cooperativa es de 1954 y escuché algunos comentarios muy desafortunados. Me preocupaba no poder hacer las cosas bien y no poder mantener la cooperativa.

P: ¿Y desde que estás como presidenta, un año y medio ya, qué cambios o mejoras has conseguido junto con tu equipo?

R: Después de muchas aportaciones, ideas e intenciones de hacer cosas diferentes, este año finalmente vamos a sacar un nuevo for-

4 ¿Conoces a...? Raquel Villanueva

mato de botella de vino, el formato de etiquetas, etc. Estoy muy contenta y animada. Ojalá podamos ir dando pasitos que nos permitan avanzar y dar otra imagen de nuestra cooperativa.

P: ¿Cómo ha sido la aceptación en términos generales?

R: Quitando algunas personas (que como en todos los sitios siempre pasa), en general muy bien. La gente me ve y me saluda e incluso, de broma, me llaman ¡Presidenta! Y esto a mí me da mucha vergüenza. Yo sigo siendo la misma persona, Raquel.

P: ¿Qué mensajes le mandas a personas que, como tú, puedan encontrarse en la misma situación?

R: Pues está difícil. Muchas mujeres siguen sin acudir a las asambleas. En nuestro caso, hemos realizado hasta un pequeño catering después de las reuniones a ver si motivamos la participación de más personas y, concretamente, más mujeres... y ni con esas conseguimos sacarlas de su zona de confort.

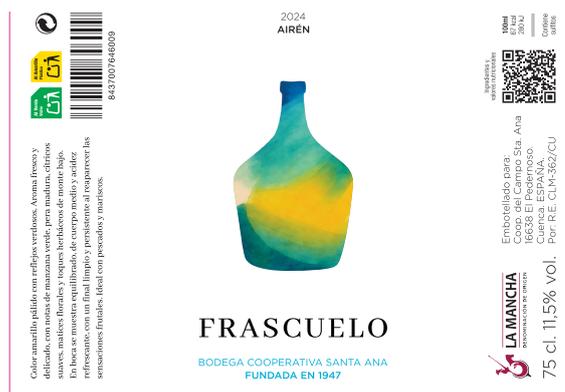


De hecho, desde mi propia experiencia puedo decir que hay cosas que no conocía. No sabía

que había tantas mujeres dentro de las cooperativas. Eso lo he descubierto gracias a ir a las reuniones que organizáis desde Cooperativas Agroalimentarias.

La última vez incluso me llevé a mi madre, y salió encantada a la vez que emocionada, porque escuchó testimonios de otras muchas mujeres con quienes se sintió totalmente identificada. Descubrió que nuestro mismo problema lo tienen muchas más mujeres. Con esto lo que quiero decir es que si las mujeres socias de las cooperativas no salen a ver mundo, no abren nuevas puertas, probablemente no cambien su situación respecto de la cooperativa nunca.

Pienso que el problema está en que ellas mismas creen que es un mundo únicamente de hombres, como lo ha sido muchos años. El cual, por suerte, está cambiando y actualmente ya hay muchas mujeres en cooperativas, participando activamente de todo lo que se realice dentro y fuera de ellas y, por supuesto, en sus consejos rectores. Aún queda mucho por hacer, pero poco a poco se llega lejos. Y para eso estamos aquí. En un corto o medio plazo vamos a intentar realizar alguna sesión de formación/encuentro aquí en la cooperativa para intentar que nuestras mujeres socias se animen a participar y se queden enganchadas a seguir trabajando y aportando a su cooperativa, que es su segunda casa.



5 Hombres que apuestan por la igualdad

Hoy hablamos con Diego Moreno, actual gerente de la cooperativa Pistamanca ubicada en Manzanares y dedicada al sector del pistacho. Vamos a conocer quién es y conocer una visión masculina de la igualdad.



P: ¿Podrías contarnos brevemente cómo ha sido tu trayectoria dentro de la cooperativa y cómo llegaste a tu puesto actual?

R: Soy licenciado en Historia y cuento con un máster en Archivística. Estuve trabajando durante siete años en el sector bancario hasta que, en junio de 2021, me incorporé a la cooperativa. Ya conocía a algunas personas del consejo rector por haber trabajado con ellas en la banca y cuando decidí dejar ese sector, me ofrecieron asumir la gerencia de la cooperativa. Acepté la propuesta con entusiasmo.

Mi familia ha estado ligada a la agricultura desde siempre. Somos cooperativistas y socios de la cooperativa de Membrilla y mi padre fue miembro del consejo rector durante muchos años. Esta cercanía me ha permitido

conocer bien cómo funcionan las cooperativas y cómo han evolucionado con el tiempo.

P: ¿Recibiste algún consejo de tu padre al iniciar esta nueva etapa?

R: Él estuvo muchos años en la cooperativa, aunque en aquella época yo era solo un niño, así que no lo viví de primera mano. Sin embargo, fue el primero en animarme a aceptar el reto. Me dijo que era importante que la gente joven se implicara y asumiera nuevas responsabilidades y que oportunidades como esta no se presentan dos veces en la vida. Así que me subí a ese tren.

P: Desde tu experiencia, ¿cómo ha evolucionado el papel de hombres y mujeres en el cooperativismo agroalimentario?

R: Hace 20 años, la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad era prácticamente inexistente. Apenas se veían en los consejos rectores. Hoy, afortunadamente, la realidad es muy distinta: no solo hay mujeres en estos órganos, sino que muchas ocupan cargos de presidencia.

Además, en las familias dedicadas a la agricultura, la mujer ha estado siempre presente, directa o indirectamente. La gestión burocrática y el apoyo diario son fundamentales, y muchas mujeres han trabajado —y siguen haciéndolo— intensamente para sacar adelante estas tareas.

P: ¿Crees que existe una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector cooperativo?

R: Creo que gracias a las ayudas destinadas a fomentar la incorporación de mujeres al sector, hemos avanzado notablemente en pre-

5 Hombres que apuestan por la igualdad

sencia femenina. Aún no es común ver muchas mujeres operando maquinaria o en tareas de campo, pero sin duda hay más que antes. Este cambio ha impulsado a otras mujeres a participar activamente, lo cual me alegra.

P: ¿Qué barreras crees que aún enfrentan las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad?

R: Desde mi punto de vista, no existen barreras estructurales. Considero que hay igualdad entre hombres y mujeres. Lo que sí percibo es que, en ocasiones, falta iniciativa o motivación para dar el paso hacia cargos de responsabilidad. Pero en cuanto a capacidades, están igual de preparadas que cualquier hombre.



P: ¿Cómo ha evolucionado el papel de los hombres en este proceso?

R: Hace dos décadas, la mayoría de los hombres en los consejos rectores tenían entre 50 y 60 años. Hoy, poco a poco se tiene que dar una renovación generacional. Jóvenes — hombres y mujeres— se están incorporando con entusiasmo, también como profesionales trabajadores en las plantillas, aportando nuevas ideas y muchas ganas de trabajar desde dentro por el futuro de las cooperativas.

P: ¿Has presenciado situaciones en las que las

mujeres hayan tenido que demostrar más que los hombres para ser valoradas igual?

R: No, en mi experiencia tanto en banca como en el sector cooperativo, nunca he visto que una mujer tuviera que esforzarse más para demostrar su valía. De hecho, en la banca hay más mujeres que hombres, y en el ámbito comercial considero que ellas suelen destacar. Sin embargo, sí es cierto que en los altos cargos predominan los hombres.

P: ¿A qué crees que se debe esa masculinización en los altos cargos?

R: Pienso que está relacionado con diferentes visiones de la vida. Muchas mujeres priorizan o se ven obligadas a priorizar el bienestar familiar, mientras que los hombres, aunque también valoran ese aspecto, tienden a asumir con más facilidad la carga de aspirar a ascensos profesionales.

Creo que en eso también influye mucho los estereotipos y la tradición de cuidadoras de las mujeres. Esto influye en la representación de género en los puestos de mayor responsabilidad.

P: ¿Qué medidas se han tomado desde tu cooperativa para fomentar la igualdad?

R: En Pistamancha elaboramos un Plan de Igualdad hace dos años. Actualmente, nuestra base social está compuesta por un 34% de mujeres y un 56% de hombres. Además, contamos con una representación paritaria en el consejo rector, cumpliendo así con lo establecido en el Estatuto de Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha.

También hemos realizado estudios para mejorar las condiciones laborales, especialmente en la zona de selección del pistacho, donde el

5 Hombres que apuestan por la igualdad

trabajo manual es muy exigente. Se requiere una buena agudeza visual, destreza y, sobre todo, mucha paciencia.

Adicionalmente, hemos ofrecido formación específica, como cursos de carretillero, dirigidos a las mujeres que trabajan en esta área, para que puedan optar en el futuro, si así lo desean, a otros puestos dentro de la cooperativa. La idea es garantizar que tengan las mismas oportunidades que sus compañeros.

P: ¿Cómo reaccionan los equipos tradicionalmente masculinos cuando se habla de igualdad de género?

R: En nuestro caso, no hemos detectado ningún tipo de rechazo. De hecho, Pistamanca forma parte de la EAPIR Domo Pistacho, integrada por ocho cooperativas, y actualmente tres de sus gerencias están ocupadas por mujeres. Desempeñan sus funciones con total normalidad, y hasta ahora no ha habido ninguna queja ni comentario negativo.

P: En resumen, ¿cuál es tu visión sobre el camino recorrido hacia la igualdad?

R: Creo que si miramos hacia atrás, hemos avanzado mucho. En la actualidad, y desde mi punto de vista, todos tenemos las mismas oportunidades. Solo hay que tomar la decisión de apostar por ellas. Aprender cualquier oficio está al alcance de todas las personas, sin distinción de género.

Pues apostemos, como dice Diego por dar pasos se gigantes hacia la Igualdad Real.



6 Trabajando por la igualdad

Durante el segundo trimestre de este año hemos realizado numerosas jornadas en el departamento de Igualdad. Pero antes de hacer un recorrido por ellas, vamos a felicitar a las cooperativas que han comenzado a realizar planes de Igualdad como hacemos en cada número. Así tenemos a Montes Norte (Malagón), La Encarnación (Herencia), Nuestra Señora de la Fe (Fuente el Fresno), Santísimo Cristo del Espíritu Santo (Malagón) y Purísima Concepción-Bodegas Teatinos (Casas de Fernando Alonso).

El día 1 de abril, un grupo de 46 personas asistieron a la segunda jornada del Programa Formativo Protagonistas, que en esta ocasión traspasó las fronteras de nuestra región para conocer las cooperativas de vino y aceite de Arganda dell Rey (Madrid).



Allí, Pilar Sardinero, su presidenta, nos explicó el papel de las mujeres en el sector agro de la Comunidad de Madrid y las dificultades que se encuentran para incorporarlas a las explotaciones y a las cooperativas, así como la preocupación por el relevo generacional también en esta comunidad vecina.

Los días 9 y 10 de abril nos trasladamos a la localidad de Plasencia para asistir al III Encuentro Interterritorial de Mujeres Cooperativistas, que organizamos las Federaciones de Cooperativas de Andalucía, Extremadura y

Castilla-La Mancha y a la que este año se ha unido la Federación de Castilla-León con un grupo procedente de la cooperativa Cuatro Rayas.

La materia principal de este Encuentro fue hablar de Nuevas Tecnologías e Inteligencia Artificial en el sector Agroalimentario con perspectiva de género. Aunque también tuvimos tiempo para cultivarnos y cuidarnos de la mano de una magnífica sesión de Mindfulness, pasear por el precioso Valle del Jerte y por la maravillosa ciudad de Plasencia, conocer la Agrupación de Cooperativas del Valle del Jerte de la mano de su gerente, Mónica Tierno, que es una mujer joven con una energía muy contagiosa.



Como en otras ocasiones, nos volvimos a casa con la memoria cargadas de momentos inolvidables de complicidad y cariño entre las más de 160 mujeres asistentes de puntos tan distantes de nuestra geografía nacional.

6 Trabajando por la igualdad

Nada más volver de Plasencia nos visitaron Adela y Belén, representantes de COAMUR (Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales) que quisieron mantener una reunión con mujeres cooperativistas para analizar las posibles barreras que se encuentran las mujeres rurales a todos los niveles: educativos, de formación, de empleo, acceso a las NNTT, en materia de VG, etc. Para ello contamos con Carmen, Rosario y Ana, de Vinícola del Carmen, que compartieron con nosotras toda la mañana del día 11 de abril en un encuentro muy productivo.



El día 22 de abril Cristo de la Vega-Bodegas Crisve fue anfitriona del Plenario del Grupo de Trabajo de Igualdad de Cooperativas Agro-alimentarias de España. Las asistentes visitaron la cooperativa de la mano de su presidenta M^a José Moreno y posteriormente visitaron el Museo Torre del Vino de Socuéllamos. Todo este programa fue previo a la Jornada Nacional de AMCAE que tuvo lugar al día siguiente, el 23 de abril, en el Teatro Auditorio Reina Sofía de la localidad con el título Las mujeres protagonistas en el modelo económico cooperativo.

Las casi 100 asistentes disfrutaron de una jornada con mesas muy interesantes que trataron de la Política Agraria Común, reconocimientos a mujeres y a organizaciones en materia de Igualdad y sobre el programa

Creciendo Juntas. La Jornada Nacional fue un auténtico éxito gracias a la organización de nuestro compañeros y compañeras de CAE, de Bodegas-Crisve y del Ayuntamiento de Socuéllamos.



Ya en mayo, el día 29, se celebró en Ciudad Real el IX Foro Nacional MujerAGRO con el título El relevo generacional tiene nombre de mujer. Cooperativas Agro-alimentarias Castilla-La Mancha fue entidad colaboradora de este evento en el que se hizo un recorrido muy interesante sobre el papel de las mujeres como líderes en el relevo generacional no familiar. También se habló sobre cómo hacer visibles a las mujeres en sectores tan masculinizados como el vino y el aceite. Además, se trató de la comunicación en Igualdad como herramienta clave para trabajar en alcanzar una equidad real y en las políticas en favor de

6 Trabajando por la igualdad

la mujeres rurales que nos encontramos de la mano de distintas Administraciones.



Gracias a la Consejería de Agricultura de CLM, 30 mujeres nos desplazamos los días 10, 11 y 12 de junio para visitar distintas cooperativas de la Comunidad Valenciana en una transferencia de conocimientos muy enriquecedora para conocer otras realidades en nuestro sector agro. Las cooperativas valencianas visitadas fueron Cofrudeca, Cooperativa Agrícola de Bolbaite, El Villar, San Isidro de la Vall d'Uixó y Coagri. Les agradecemos de todo corazón que nos hayan abierto las puertas de sus organizaciones con tanto cariño. También lanzamos un abrazo y un agradecimiento muy especial a las compañeras de Cooperatives Agro-alimentàries de la Comunitat Valenciana por ayudarnos tanto en la organización y desarrollo de este viaje.



Por último, y para rematar el trimestre y antes de dar vacaciones de verano, Vinícola del Carmen fue la anfitriona encargada de despedir el Programa Formativo Protagonistas 2025. Julia Mercedes y su consejo rector nos recibieron con los brazos abiertos en Campo de Criptana el día 17 de junio en una jornada en la que se habló de la implicación de las mujeres en las cooperativas, de la implicación de la cooperativa en el día a día del municipio, del premio que Vinícola del Carmen recibió en 2024 en materia de Igualdad de Cooperativas Agroalimentarias de España y de la certificación en calidad recién estrenada en esta cooperativa.

Como veis, nos faltó mañana para aprender de esta cooperativa ejemplo de cómo las mujeres, desde una pequeña organización, pueden conseguir grandes cosas.



6 Trabajando por la igualdad

Hemos dejado para el final un reconocimiento que nuestra Comisión de Igualdad ha recibido del periódico digital ENCLM (Encastillalamancha). El día 2 de junio Felicia Plata recibió en nombre de todas y todos los que formáis este grupo de trabajo el premio AgroExcelentes en la primera gala celebrada por estos premios. Enhorabuena a todas las personas premiadas y, en especial, a ti que nos estás leyendo, oír formar parte de este proyecto tan ilusionante.



7 Nuestras raíces

Nuestro artículo de este número nos hace viajar hasta Valdepeñas de la mano a de Consoli Molero, gerente de Colival y valdepeñera hasta la médula. Conozcamos más de esta localidad ciudadrealeña.

Valdepeñas: tierra de vino, aceite, historia y alma manchega

En el corazón de La Mancha, al sur de Ciudad Real, se encuentra Valdepeñas, una ciudad donde las raíces son profundas y el orgullo de pertenencia se cultiva como el vino y el olivo: con dedicación, fuerza y sentido de comunidad. Con casi 33.000 habitantes, esta ciudad es referente en patrimonio, cultura y producción agroalimentaria, destacando por su tradición vitivinícola y, cada vez más, por su revolucionaria industria del aceite de oliva.



Un enclave estratégico y lleno de historia

Valdepeñas se extiende sobre una fértil llanura manchega, rodeada por campos de viñas, olivares y cereales, limitando con municipios como Moral de Calatrava, La Solana, Torrenueva o Santa Cruz de Mudela. Su historia está marcada por su posición estratégica entre la meseta sur y Andalucía, lo que la convirtió en enclave clave en la Vía Augusta romana y, siglos después, en tierra de defensa bajo la tutela de la Orden de Calatrava.

Durante la Guerra de la Independencia, el pueblo se levantó con valentía ante la invasión francesa. Ahí surgió Juana Galana, símbolo local de coraje femenino, quien lideró a las mujeres valdepeñeras contra el ejército napoleónico, dejando una huella que aún hoy se celebra con admiración.

Costumbres, cultura y devoción popular

La vida social y festiva en Valdepeñas gira en torno a sus tradiciones más arraigadas. La Fiesta de la Vendimia y el Vino, en septiembre, es una de las más importantes de Castilla-La Mancha, declarada de Interés Turístico Nacional. Durante esos días, la ciudad entera se convierte en una fiesta popular con pisado de uvas, catas, conciertos, desfiles y reencuentros familiares.

Otra celebración muy esperada es la Romería de la Virgen de Consolación, patrona de la ciudad, que se celebra en abril y también en septiembre. Su santuario a las afueras de Valdepeñas es lugar de peregrinación, rezo y convivencia popular, donde el fervor religioso se mezcla con la alegría de las comidas campesinas.



Gastronomía: identidad manchega en cada plato

Valdepeñas también se saborea. Su cocina

7 Nuestras raíces

tradicional manchega es sencilla pero rica en sabor y raíces:

- Pisto con huevo
- Migas y gachas de almorta
- Asadillos, calderetas, duelos y quebrantos
- Queso manchego y embutidos artesanales



Todo ello maridado, cómo no, con los prestigiosos vinos de Valdepeñas, y cada vez más, con el que ya es otro producto estrella: el aceite de oliva virgen extra, que ha comenzado a brillar gracias a una cooperativa visionaria.

COLIVAL: la revolución silenciosa del aceite en Valdepeñas, en España y en el Mundo entero. Aunque Valdepeñas es universalmente reconocida por su vino, en las últimas décadas ha emergido un nuevo símbolo de excelencia agroalimentaria: el aceite de oliva virgen extra producido por COLIVAL (Cooperativa Olivarrera de Valdepeñas).

Fundada en 1970, COLIVAL ha pasado de ser una cooperativa tradicional a convertirse en un referente nacional e internacional en calidad, innovación y sostenibilidad. Su compromiso con el medio rural y con el producto ha hecho que sus aceites sean premiados año tras año, compitiendo con las almazaras más

prestigiosas del mundo.

Pero más allá de los premios, COLIVAL destaca por su modelo de gestión basado en:

- Liderazgo femenino: Con mujeres al frente de la dirección y producción, ha roto estereotipos y demostrado que el sector agro también puede ser feminista e innovador.
- Tecnología puntera: Incorporación de sistemas de extracción en frío, trazabilidad avanzada, control sensorial y sostenibilidad energética.
- Compromiso con la tierra: Fomento del olivar tradicional, manejo responsable del agua y la tierra, y colaboración directa con agricultores locales.

COLIVAL no solo ha revolucionado el sector del aceite: ha transformado la percepción de Valdepeñas, que hoy no solo es sinónimo de vino, sino también de aceite de oliva virgen extra de altísima calidad, elaborado con cariño, conocimiento y visión de futuro.

Arte, poesía y memoria

La tierra valdepeñera también ha sido cuna de grandes creadores:

- Gregorio Prieto, pintor de la Generación del 27, amigo de Lorca, cuya obra ha proyectado la esencia manchega a través del surrealismo y la poesía visual. Su legado se conserva en la Fundación que lleva su nombre.
- Juan Alcaide, poeta local que capturó como nadie el alma rural y humana de La Mancha.
- Y por supuesto, Juana Galana, la heroína popular que representa la fuerza indomable de las mujeres del pueblo.

7 Nuestras raíces

Valdepeñas es también ciudad de cultura viva: teatros, bibliotecas, festivales, exposiciones y un calendario lleno de actividades que nutren el alma de sus habitantes.

Valdepeñas hoy: modernidad con raíces

Valdepeñas es hoy una ciudad que ha sabido evolucionar sin perder su esencia. Es un ejemplo de cómo la tradición puede convivir con la innovación: en el vino, en el aceite, en la cultura, en el campo. Un lugar donde las mujeres tienen voz, donde la juventud emprende en el medio rural, y donde el orgullo por lo propio se traduce en excelencia.



Aquí, cada vendimia, cada recolección de aceituna, cada fiesta y cada poema mantienen viva la historia. Y esa historia, lejos de detenerse, sigue escribiéndose con esfuerzo, pasión y esperanza.

La vinculación de las familias valdepeñeras con sus tierras es profunda y multigeneracional, y la actividad agraria —especialmente en torno al viñedo y el olivar— ha marcado la identidad de la localidad. En este tejido productivo, la mujer valdepeñera ha jugado y sigue jugando un papel esencial, convirtiéndose en motor de cambio y ejemplo de resiliencia.

Desde tiempos antiguos, las mujeres han estado presentes en los momentos clave del

ciclo agrícola: en la poda, en la vendimia, en la recogida de aceituna y en la organización de las labores del campo. Muchas de ellas no solo han trabajado codo con codo junto a sus familias, sino que también han asumido la titularidad de explotaciones y el liderazgo en cooperativas.

Un ejemplo claro de esta evolución se encuentra en COLIVAL, donde la figura femenina ha pasado de estar en un segundo plano a protagonizar una verdadera transformación del sector olivarero. Actualmente, mujeres jóvenes y veteranas lideran proyectos de innovación, comercialización y sostenibilidad, con un firme compromiso hacia el producto y el territorio.

La presidenta de COLIVAL y otras socias no solo impulsan un aceite de oliva virgen extra reconocido en concursos internacionales, sino que también han logrado visibilizar el papel de la mujer rural como agente de desarrollo económico y social, con el AOVE ALMA DE MUJER.

Esta nueva generación de agricultoras combina tradición y modernidad, apostando por la digitalización del campo, la agricultura ecológica y la gestión sostenible. Son mujeres que honran el legado de sus antepasadas y, al mismo tiempo, abren caminos para las que vendrán.

El caso de Valdepeñas demuestra que la igualdad en el ámbito agroalimentario no es solo un objetivo, sino una realidad en marcha, tejida con esfuerzo, pasión y compromiso colectivo.

Valdepeñas no solo es un lugar: es una forma de sentir.

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

“Nunca se debe gatear cuando se tiene el impulso de volar”

Hellen Keller



¡Ponte las gafas de la igualdad!



cooperativas
agro-alimentarias
Castilla-La Mancha



SEDE SOCIAL

Avda. de Criptana, 43
13600 Alcázar de San Juan
(Ciudad Real)
Telef.: 926 54 52 00
Fax: 926 54 52 08

DELEGACIÓN TOLEDO

Ronda de Buenavista, 15-2º
45005 Toledo
Telef.: 925 21 09 21
Fax: 925 21 99 16

DELEGACIÓN ALBACETE

c/ Rosario, 6 5ª - puerta 12
02001 Albacete
Tlf: 607 823 122
Fax: 967 24 10 19

DELEGACIÓN CUENCA

Plaza de la Hispanidad, 10, 4ªA
16002 Cuenca
Telef.: 969 22 51 56
Fax: 969 22 58 01

DELEGACIÓN CIUDAD REAL

C/ Juan II, 1A-5 B
13001 Ciudad Real
Telef.: 609 468 341
Fax: 926 21 50 90