cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha

CooperActiva Fundación

SOSTENIBLES.COOP

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

MARZO 2026

Esta publicación se enmarca dentro de la convocatoria de ayudas de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social para la financiación de las diversas líneas de ayuda previstas en el Decreto 91/2022, de 16 de agosto, por el que se regula la concesión directa de subvenciones en el marco del Programa de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales de Castilla-La Mancha.

Castilla-La Mancha

Gobierno de España · Ministerio de Trabajo y Economía Social · Servicio Público de Empleo Estatal SEPE

Cofinanciado por la Unión Europea

cooperativas agro-alimentarias Castilla-La Mancha

CooperActiva Fundación

Edición:
Fundación CooperActiva

Director:
Juan Miguel del Real Sánchez-Flor

Equipo Técnico:

Tomás Merino Rodríguez de Tembleque

Maquetación y Diseño:
Cooperativas Agro-alimentarias
Castilla-La Mancha

Fecha:

Marzo de 2026

ÍNDICE

1. ¿Es la sostenibilidad objeto de un único departamento en las cooperativas? 4

2. Cambios normativos en sostenibilidad 6

3. Un paso más de la UE en carbono 8

4. Nueva norma voluntaria de información corporativa en sostenibilidad para Pymes..... 9

5. Diversidad y sector agroalimentario 11

6. Buenas prácticas de cooperativas españolas 12

6.1. Caso ANECOOP

6.2. Caso COVICA

6.3. DCOOP

7. Un acercamiento al ODS 10 14

8. Cómo pueden contribuir las cooperativas a este ODS 15

8.1. A nivel interno

8.2. A nivel externo

8.3. Conoce sus metas

8.4. Identifica metas prioritarias para tu modelo de negocio. Define contenidos clave

8.5. Impactos positivos que genera la integración

8.6. Medición y análisis

8.7. Acciones que podemos llevar a cabo

8.8. Indicadores para medir nuestro desempeño

8.9. Informa, integra e implementa cambios

1 ¿Es la sostenibilidad objeto de un único departamento en las cooperativas?

A menudo, cuando hablamos con las cooperativas de este asunto es común que nos remitan a su personal técnico en calidad. ¿Esto es correcto? Creo que no es lo más adecuado, aunque sí puede ser aconsejable que asuma roles de liderazgo en este sentido.

Cada departamento suele pensar que tiene bastante con lo que tiene. El financiero suele pensar en la importancia de que los números cuadren, el departamento de compras, adquirir los inputs con la mayor calidad y precio posibles, la persona de recursos humanos, hacer una buena labor en la gestión de personal, la persona de comercio exterior, que se consigan maximizar el valor que se obtiene por la venta fuera de nuestras fronteras. En definitiva, objetivos claros, pero que deben estar alineados con una estrategia que defina un relato apropiado en términos de cumplimiento en sostenibilidad que, desde la dirección, marque todo el camino a seguir para cada uno de los eslabones que forman parte en nuestra cooperativa.

Si esto no lo hacemos así, **la sostenibilidad termina convirtiéndose en el problema del otro, o la otra**.

La realidad del mercado apunta en otra dirección: trabajar la sostenibilidad desde la cooperación y la colaboración con los siguientes objetivos:

👉 Tener una **función estratégica** clara que marque el camino a seguir, asegure el cumplimiento normativo y mida el impacto.

👉 Tener capacidad para **integrar la sostenibilidad** en cada uno de nuestros departamentos, antes de que lleguen las exigencias desde nuestros clientes.

👉 **Marcar indicadores** que nos ayuden a mejorar tanto en eficiencia como en economías de escala.

Para alinear la sostenibilidad en nuestras cooperativas, se requiere una formación transversal, que integre al Consejo Rector, dirección, socios y socias y por supuesto, nuestro equipo de trabajo.

Se requiere que en el Consejo Rector se disponga de un modelo de comportamiento ético y que se transmita; que en el departamento de compras y logística se sepa del análisis del ciclo de vida de los productos; que nuestro departamento financiero esté alineado con los temas materiales, con riesgos asociados al envejecimiento de la base social, clima, etc; que nuestro modelo productivo piense también en los pasos necesarios para avanzar hacia el residuo 0.

En definitiva, esto es lo que viene demandándose, atendiendo a criterios de sostenibilidad en un mundo cada vez más global y con unos consumidores cada vez mejor informados.

El sector agroalimentario necesita seguir incorporando métricas que ayuden a mejorar la eficiencia y la gestión de la sostenibilidad. No en vano, los informes de gestión de las cooperativas y muchas otras industrias agroalimentarias, aún no recogen con rigor el trabajo que se está realizando en esta materia.

El modelo cooperativo juega un papel clave en el impulso de la sostenibilidad de la industria agroalimentaria gracias al uso de soluciones responsables que han demostrado su eficiencia en políticas asociadas a gobierno democrático y participativo, a compromiso con la sostenibilidad de los productos agroalimentarios y a la búsqueda de garantías que permitan salvaguardar la sostenibilidad social.

Cada vez es más evidente la necesidad de unir la actividad que llevamos a cabo en la mitigación del cambio climático con los informes que emitimos y que terminan teniendo repercusión con nuestro modelo de comportamiento social y económico en nuestro desempeño.

Hay mucha desinformación en cuanto a la contribución de lo que la industria agroalimentaria cooperativa genera ante aspectos de este tipo. Mucho se habla del impacto que la producción

de alimentos tiene sobre el cambio climático, pero poco de lo que estamos haciendo para trabajar en su mitigación. Se habla mucho de que la producción de alimentos representa 1/3 de las emisiones de gases de efecto invernadero y que es la principal causa de deforestación y degradación de los suelos. Poco se habla del compromiso ecológico de las personas que se dedican a producir alimentos, de la apuesta de las cooperativas por producir alimentos cada vez más seguros, más innovadores, más adaptados a los nuevos mercados de consumo, más sostenibles en envase y más comprometidos con la sostenibilidad social de los territorios. ¿Qué reflexión se debe desprender de esto? Es necesario una apuesta decidida por avanzar en la formación transversal a la vez que construimos nuestro relato en términos de sostenibilidad.

La política de trabajo en materia de sostenibilidad debe ser horizontal y transversal en el modelo cooperativo. Más allá de la mitigación del cambio climático, es necesario avanzar en medición y comunicación de todas las medidas que se llevan a cabo y que deben contribuir a eliminar estos falsos mitos que existen de nuestro sector.

En algunos foros ya se habla de que la transformación de los sistemas alimentarios podría genera hasta 10 millones de dólares en beneficios socioeconómicos, lo cual repercutiría en resultados sobre la salud, la reducción de la degradación ambiental, la mejora de la seguridad alimentaria, limitar el calentamiento global y la reducción de precios de los productos agroalimentarios.

Las cooperativas juegan un papel clave en el impulso de la sostenibilidad dentro de los modelos de producción de los sistemas alimentarios al optar por recursos basados en la innovación y la resiliencia con su entorno, trabajando con energías renovables, la gestión adecuada de las explotaciones, el asesoramiento en los cultivos, la optimización del uso de fertilizantes y fitosanitarios, el aprovechamiento de espacios de encuentro para mejorar conocimiento, la agricultura ecológica, etc.

No olvidemos que, la sostenibilidad, puede ser un buen negocio.

Tengamos presente que, además de tratar la sostenibilidad como algo estratégico, debemos descontextualizarla de nuestro departamento de calidad o simplemente como el establecimiento de mecanismos de mitigación de cambio climático.

Para nuestra estructura directiva y equipos técnicos esto se puede resumir así:

- Gestión ambiental = eficiencia y control.

- Sostenibilidad = dirección, reputación y ventaja estratégica.

2 Cambios normativos en sostenibilidad

El paquete Ómnibus I aprobado por el Parlamento Europeo el pasado 16 de diciembre de 2025 marcó un punto de inflexión en la evolución del marco regulatorio de sostenibilidad en la Unión Europea. Tras años de aceleración normativa vinculada al Pacto Verde Europeo, la Comisión, el Parlamento y el Consejo acordaron un conjunto de reformas orientadas a simplificar obligaciones, reforzar la seguridad jurídica y preservar la competitividad, sin renunciar a la ambición climática y social.

En un escenario global con movimientos geopolíticos que distan mucho de avanzar en esta materia, era necesaria una reflexión por la UE, ya que las exigencias normativas en el espacio europeo podrían tener impactos en la pérdida de competitividad para nuestras empresas, en particular para nuestras cooperativas.

Desde el Acuerdo de París en 2015, la normativa en sostenibilidad se ha visto incrementada de forma paulatina dentro de la UE, elevando notablemente la burocracia y la carga administrativa que han provocado cierta apatía a estas exigencias tan altas en nuestra cadena de valor.

La falta de reciprocidad en el comercio internacional de nuestros productos agroalimentarios, la existencia de acuerdos comerciales que implican no vender en igualdad de condiciones y las elevadas exigencias en sostenibilidad, han provocado que se opte por un reajuste estratégico donde sostenibilidad tenga que ir unida a competitividad para de esta forma evitar un frenazo de la economía europea, en especial frente a gigantes como China y EE. UU. Así se recoge en la Brújula para la Competitividad de la UE que marca un reajuste estratégico en esta línea.
El paquete Ómnibus I introduce modificaciones en estos ámbitos:

• **CSRD**. Normativa de la UE que obliga a las empresas a reportar de forma detallada y auditable (según el caso) sus impactos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).

• **CSDDD**. Directiva de Diligencia Debida que obliga a las empresas a evaluar e informar sobre sus impactos negativos en derechos humanos y medioambiente.

• **Taxonomía Europea**. Sistema de clasificación unificado que define qué actividades económicas son consideradas ambientalmente sostenibles en la UE para canalizar inversiones hacia ellas.

• **Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (CBAM)**, como herramienta de la UE para imponer un precio al carbono incorporado en productos importados intensivos en emisiones (como es el caso de fertilizantes, para nosotros). Su objetivo es igualar el coste de emisiones entre productos de la UE y extranjeros, evitando la "fuga de carbono".

Además, se consolida la **Directiva "Stop-the-clock"**, que reordena plazos y elimina el sistema de "olas" para la aplicación de la CSRD.

La Directiva que ya formaba parte del primer paquete Ómnibus e implica aplazar dos años de la entrada en vigor de la Directiva sobre informes de sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD). Esto significa que las grandes empresas con más de 500 empleados que aún no han comenzado a reportar tendrán de plazo hasta 2028 para hacerlo. En el caso de las pymes cotizadas el periodo se extiende un año más, hasta 2029.

Asimismo, el texto da el visto bueno a la prórroga de un año del plazo de transposición de la Directiva sobre diligencia debida. El plazo se amplía hasta julio de 2027 y la primera fase de su aplicación hasta julio de 2028.

¿Cuáles son los principales cambios?

Entre los cambios más relevantes destacan:

- Nuevo umbral de aplicación de la CSRD, centrado en grandes empresas con más de 1.000 empleados y volumen de negocios neto superior a 450 millones de euros. Nuevo umbral también para la CSDDD, grandes empresas con más de 5.000 empleados y volumen de negocios neto superior a 1.500 millones de euros.

- Retraso en los plazos de aplicación y mayor claridad sobre los calendarios de reporte, como hemos comentado con anterioridad.

- Simplificación del alcance de la verificación y de los requisitos en la cadena de valor.

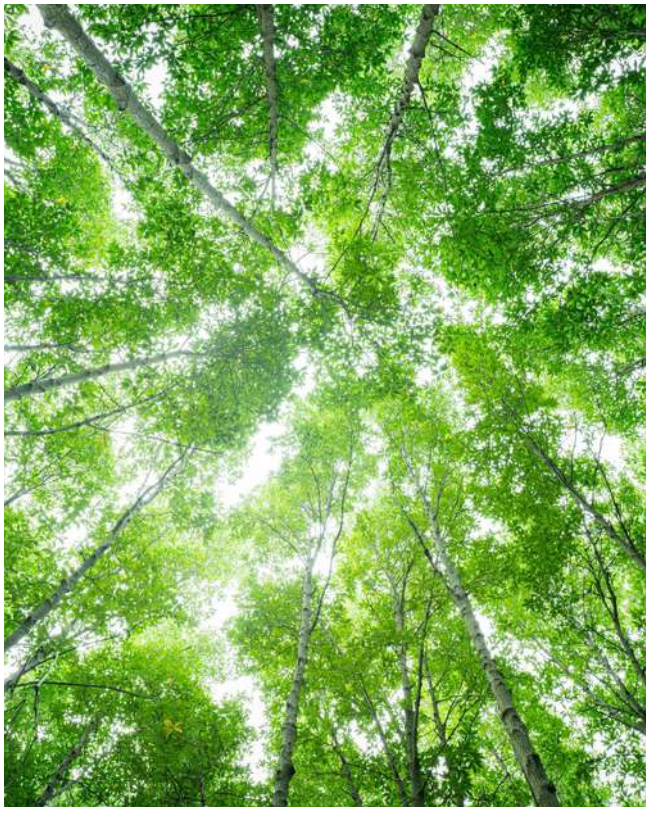
- En la CSDDD, un enfoque más flexible y basado en riesgos, eliminando el mapeo exhaustivo de la cadena y los planes obligatorios de transición climática.

- Topes armonizados al régimen sancionador, reduciendo la inseguridad jurídica.

Las normas en esta materia están entrando en una fase de simplificación también en los indicadores de cumplimiento en aras a mejorar la utilidad real que reporta para la toma de decisiones.

El nuevo paquete Ómnibus entrará en vigor 20 días después de su publicación en Diario Oficial de la Unión Europea, con una necesaria transposición a la normativa nacional que se tendrá que llevar a cabo en un plazo de 12 meses.

No obstante, no queda nada claro cómo queda la aplicación del Estado de Información no financiera (EINF), como informe anual para empresas en medio ambiente, aspectos sociales, derechos humanos y lucha contra la corrupción que se marcaba en la Ley 11/2018 y el Real Decreto Ley 18/2017.



3 Un paso más de la Unión Europea en carbono

A principios de 2026, la UE estableció el primer estándar voluntario del mundo para la eliminación del carbono. El pasado 3 de febrero de 2026 la Comisión Europea estableció el primer conjunto de metodologías en el marco del Reglamento sobre la eliminación de carbono y el cultivo de carbono (CRCF) para certificar las actividades que eliminan permanentemente el CO2 de la atmósfera.

Con la adopción de estas primeras metodologías de certificación voluntaria, la UE establece normas claras y crea nuevas oportunidades para la innovación climática, la inversión en tecnologías de eliminación de carbono y la lucha contra el lavado de imagen ecológico.

Este hito posiciona a la UE como líder mundial en la eliminación de carbono. Aporta claridad a empresas e inversores y contribuye a la creación de un mercado emergente tanto para empresas emergentes innovadoras (startups) como para una importante bioeconomía en la UE, a la vez que apoya el objetivo de la UE de alcanzar la neutralidad climática para 2050 (pese a estar en fase de reducción).

Las nuevas normas abarcan tres tipos de actividades de eliminación permanente de carbono:

- Captura directa de aire con almacenamiento de carbono.
- Captura de emisiones biogénicas con almacenamiento de carbono.
- Eliminación de carbono mediante biocarbón.

Con el marco de certificación y las normas de gobernanza ya en vigor, los proyectos de eliminación de carbono que utilizan estas actividades pueden empezar a solicitar la certificación de la UE.

Esto permitirá que los primeros proyectos se certifiquen y reconozcan bajo el marco de eliminación de carbono de la UE en los próximos meses.

El Reglamento Delegado se transmitirá ahora al Parlamento Europeo y al Consejo de la UE para un período de examen de dos meses, prorrogable por otros dos, tras el cual, si no hay objeciones, entrará en vigor unos 20 días después.

Para poner en marcha el mercado voluntario de créditos CRCF, la Comisión anunció la creación de un Club de Compradores de la UE para extracciones permanentes y cultivo de carbono en el marco de la nueva Estrategia de Bioeconomía de la UE.

La Comisión está explorando la mejor manera de catalizar la financiación pública y privada y acelerar el despliegue y la expansión de las tecnologías de eliminación de carbono. El Consejo Europeo de Innovación y el Fondo de Innovación también apoyan proyectos innovadores de eliminación de carbono.

4 Nueva norma voluntaria de información corporativa en sostenibilidad para pymes

En Julio de 2025 se publicó la RECOMENDACIÓN (UE) 2025/1710 DE LA COMISIÓN relativa a una norma voluntaria de presentación de información sobre sostenibilidad para pymes no cotizadas, entre las que se incluyen muchas cooperativas.

Esta norma simplifica la información de la normativa europea en sostenibilidad y ayuda a reportar de forma sencilla y proporcional a terceros como bancos, clientes, base social o cadena de suministro. Viene a completar el marco de la Directiva CSRD, ayudando en el establecimiento de un marco común para presentar informes de sostenibilidad.

Se enmarca dentro de la modernización del reporte de sostenibilidad de la UE, especialmente vinculado a la Directiva (UE) 2022/2464 y al proceso legislativo de simplificación conocido como Paquete Ómnibus I.

Sois muchas las cooperativas que nos comentáis que recibís solicitudes de información ESG de bancos o algunos de vuestros grandes clientes, entre otros. Esta recomendación viene a dar solución a las crecientes solicitudes de datos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) por parte de grandes empresas, instituciones financieras y otros grupos de interés que ya están sujetos a obligaciones obligatorias de reporte y que nos trasladan cada año sus exigencias.

Legalmente, una recomendación de la Comisión no crea obligaciones legales para los Estados miembros ni para las empresas. Funciona como guía o mejor práctica que la Comisión propone que se siga para fomentar la armonización voluntaria de prácticas de reporte de tal forma que sea comparable y útil.

¿A quién va dirigida?

• PYMES no cotizadas de la Unión Europea, incluidas microempresas y cooperativas que deseen presentar información sobre sostenibilidad de forma voluntaria.

• Puede ser utilizado también por PYMES de países terceros que deseen comunicar voluntariamente información de sostenibilidad con criterios europeos y actúen en nuestro espacio común.

¿A quién excluye?

No es obligatorio para empresas con valores admitidos en mercados regulados (que ya tienen su propio régimen de reporte adaptado).

¿Qué se espera de esta recomendación?

El principal propósito de la Recomendación es promover una mayor transparencia y coherencia en la información de sostenibilidad de las PYMES, lo que a su vez:

• Debe reducir la carga administrativa que enfrentamos para responder a múltiples solicitudes no armonizadas de datos ESG.

• Mejorar la calidad y comparabilidad de los datos de sostenibilidad en el ecosistema empresarial europeo.

• Facilitar el acceso a financiación sostenible, ya que bancos e inversores puedan evaluar con mayor claridad los riesgos y oportunidades ESG de las PYMES y cooperativas.

• Fortalecer la competitividad y resiliencia de las PYMES, al integrarlas en cadenas de suministro más exigentes en sostenibilidad.

¿Qué limitaciones tiene?

Al tratarse de una recomendación no impone obligaciones. Su eficiencia depende de la adopción voluntaria y de que las grandes empresas acepten el estándar como referencia.

Esta norma ofrece un marco práctico, modular y flexible para facilitar las necesidades de transparencia de las pymes y la comparabilidad de la información que reportan en sostenibilidad en el tiempo.

Entre la información que recoge se encuentra la siguiente.

• **MÓDULO BÁSICO.** Contempla los siguientes indicadores:
• Datos generales de la empresa.
• Emisiones energéticas básicas.
• Personal y empleo.
• Gobernanza mínima.
• Políticas ambientales y sociales clave.

• **MÓDULO COMPLETO O INTEGRAL**. Se puede utilizar para aquellas pymes con mayor capacidad de reporte o mayores exigencias externas. En este sentido se incluye:

• Estrategia de sostenibilidad.
• Riesgos y oportunidades ESG.
• Datos ambientales más detallados.
• Cadena de valor.
• Objetivos y planes de transición.
• Información social ampliada.

Estos son los temas que se incluyen por temáticas:

Periodicidad de la información

En el reporte de la información se sugiere una periodicidad anual y alineada con los estados financieros, pudiendo publicarse como parte del informe de gestión o como documento independiente.

La Recomendación incluye orientaciones prácticas (anexo II), con plantillas para facilitar su implementación.

Ambiental
Consumo de energía, emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), gestión de residuos, agua, biodiversidad y contaminación.

Social
Condiciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, igualdad de género, formación y desarrollo del capital humano.

Gobernanza
Política anticorrupción, estructura de dirección, diversidad en la gestión y protección de derechos humanos.

Modelo de negocio y estrategia climática
Define cómo lleva a cabo la integración de la sostenibilidad en la estrategia de la pyme.

5 Diversidad y Sector Agroalimentario

Año a año, nos enfrentamos a la problemática de encontrar mano de obra que pueda trabajar en las labores agrícolas, e incluso participar de lo que son la realización de oficios en cooperativas agroalimentarias (también trabajos técnicos cuando hablamos de municipios con despoblación).

La problemática para encontrar mano de obra en el sector agroalimentario de Castilla-La Mancha (y en España en general) es un tema complejo que combina factores demográficos, económicos y sociales. Explicamos brevemente los factores que afectan al sector.

• Escasez de personas para las labores agrícolas y dependencia de mano de obra migrante

Castilla-La Mancha, siendo una región de gran tradición agrícola, con cultivos estratégicos a nivel nacional y mundial como es el caso del vino, aceite de oliva, pistacho, ajo, azafrán, etc, afronta retos importantes en cuanto a la necesidad estructural de mano de obra en sus campañas agrícolas. Su estacionalidad lleva aparejada la falta de capacitación y especialización, y sobre todo, la falta de asentamiento en las zonas rurales, en especial en aquellas afectadas por mayor pérdida de población que, junto con la falta de jóvenes y el elevado envejecimiento poblacional genera grandes cuellos de botella para atender las labores agrícolas. De ahí que surjan empresas que están especializándose en este tipo de servicios ya que la media de edad de los agricultores supera los 55 años en España.

Los picos de demanda deben atenderse con personas migrantes que es clave para afrontar las recolecciones de campaña en aquellos casos donde la mecanización no ha llegado o no es posible. Esto está asociado a problemas ligados a la falta de regulación de permisos y una alta rotación por tratarse de trabajos estacionales y poco estables.

• Condiciones de trabajo difíciles

Las labores agrícolas son físicamente exigentes, muchas veces con jornadas largas y exposición al calor y a condiciones climáticas duras. En la actualidad, esto ha cambiado mucho con la mecanización agrícola, aunque aún sigue imperando una cultura que se ha transmitido de padres a hijos sobre la dureza del campo.

• Dificultad para atraer jóvenes y nuevos perfiles.

La falta de cultura en torno al sector agroalimentario entre la población joven está lastrando a futuro la sostenibilidad social del sector. Aunque la tecnología está ayudando para que se sientan más atraídos (agricultura de precisión, drones, sensores, etc), hay cuellos de botella importantes ligados a la brecha de capacitación y de acceso a la financiación para atender las necesidades del sector.

Afrontar la diversidad es clave y deberá integrarse en el conjunto de problemas que vive el sector agroalimentario en general y el cooperativo en particular en un escenario donde las inversiones son costosas, la volatilidad del mercado amplia, los riesgos asociados a las migraciones, la reciprocidad en los productos y la competencia desleal en precios, entre otros factores, generan situaciones de riesgo estructural para el sector.

Afrontar la diversidad, tal y como nos marca el ODS 10, a través de la inclusión social, económica y política libre de discriminaciones por origen de edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica es necesaria, dentro de un sector, que la necesita porque de ella depende en muchos momentos para que se puedan recoger los productos que después llegan a las mesas de nuestros hogares. Afrontar esta comprensión desde una esfera política o administrativa, no es sencilla, pero el sector ya viene haciendo todo lo que en su mano está para integrar desde la diversidad y la igualdad.

6 Buenas prácticas de cooperativas agroalimentarias

Mostramos algunos ejemplos de cooperativas españolas que están incorporando acciones en cumplimiento del ODS 10.

6.1 CASO ANECOOP

ANECOOP se ha constituido como una de las mayores empresas internacionales de distribución de cítricos, hortalizas, frutas no cítricas y vinos. Es el primer exportador hortofrutícola español con más de 800.000 toneladas comercializadas al año. Integra, coordina y comercializa la producción de alrededor de 70 cooperativas y empresas hortofrutícolas y vinícolas y representa a cerca de 25.000 personas.

Las materias primas (frutas y hortalizas frescas y vino) comercializadas por ANECOOP proceden en su gran mayoría de la Comunidad Valenciana, Andalucía, Murcia, Extremadura, Castilla y León, Cataluña, Navarra y Aragón y Castilla La Mancha. Integra empresas cuya actividad comprende desde la investigación para la mejora varietal, hasta la entrega del producto en el punto de venta. Consta de una estructura comercial compuesta por diez empresas internacionales y cinco delegaciones en el territorio español (Valencia, Almería, Murcia, Sevilla y Valle del Ebro). Su red comercial está situada en puntos estratégicos del mercado internacional de frutas y hortalizas en fresco: España, Francia, Reino Unido, Holanda, República Checa, Eslovaquia, Polonia, Rusia, China y Estados Unidos, éstas últimas orientadas a la comercialización de vino. Asimismo, posee empresas de servicios de logística y transporte.

En 2021 se adhiere al Pacto Mundial de la ONU, con una misión clara: trabajar en todas las etapas del proceso implementando medidas éticas y responsables para las personas, el medioambiente y el desarrollo económico.

Entre las buenas prácticas que podemos citar en cumplimiento del ODS 10 citamos:

- Igualdad de género y de oportunidades: Dispone del Certificado "Empresa por la Igualdad" – MujerAGRO, un reconocimiento que distingue a cooperativas y empresas del sector que impulsan políticas efectivas de igualdad entre mujeres y hombres. Esto significa que implementa medidas que favorecen la participación igualitaria de las mujeres y la integración de personal diverso en sus estructuras laborales y de decisión.

- Integración cooperativa y desarrollo inclusivo: Al ser cooperativa, promueve la distribución más equitativa de beneficios entre sus socios productoras/os y fomenta la cohesión social en las zonas rurales donde opera.

Este tipo de iniciativas ayuda a reducir desigualdades internas (como brechas de género en el empleo o en cargos de responsabilidad) y también externas (a través de precios más justos para sus socios productores/as), lo cual está directamente alineado con los principios de equidad y justicia social promovidos por el ODS 10.

6.2 CASO COVICA

Esta cooperativa ubicada en Castuera (Badajoz) dedicada a la ganadería de ovino de raza merina, con aproximadamente 200 personas socias y alrededor de 125.000 cabezas de ganado con alrededor de 2 millones de litros de leche se dedican a mantener viva la ganadería en la zona. Además son productores de cerdo ibérico con aproximadamente 12.000 cabezas.

Sus quesos están avalados y contralados bajo la DO Queso de la Serena.

Entre sus buenas prácticas en este ODS citamos:

• Código de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades, con apoyo técnico especializado y en colaboración con organizaciones del sector cooperativo. Este código es una herramienta para avanzar hacia una cooperativa más justa, inclusiva y equitativa, sentando bases para un futuro plan de igualdad. Esta iniciativa no solo mejora las condiciones internas de trabajo y participación, sino que contribuye a reducir brechas de género y de oportunidades entre sus miembros, un pilar clave del ODS 10.

6.3 DCOOP

Esta cooperativa, líder mundial en la producción de aceite de oliva virgen extra y aceituna de mesa, agrupa a cooperativas de Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura, principalmente, y está formada por miles de familias productoras dedicadas al olivar y otros sectores agrarios.

Mencionamos sus buenas prácticas alineadas con este ODS:

• La concentración de la oferta que hace con los continuos procesos de integración en su modelo de negocio contribuye a la reducción de desigualdades en el acceso a los mercados para los productores y productoras más pequeños y dispersos en el territorio.

• Su modelo de generación de valor social en zonas rurales contribuye a dar estabilidad económica al territorio, inclusive en zonas despobladas ofreciendo soluciones a familias en el ámbito rural.

• La cooperativa mantiene un plan de igualdad con medidas que van alineadas con potenciar el valor de las personas, promover la diversidad y asegurar oportunidades justas y equitativas.

• Impulsa programas formativos y asistencia técnicas como los "Miércoles formativos" o acciones con otros agentes del territorio y Administraciones Públicas, lo que fortalece las capacidades de las cooperativas y contribuye a reducir brechas de conocimiento entre los productores.

En definitiva, contribuye a reducir desigualdades empoderando a productores pequeños, generando empleo en zonas rurales, promoviendo la igualdad interna y facilitando la formación continua.

7 Un acercamiento al ODS 10

El ODS 10 de la ONU busca reducir la desigualdad en y entre los países para 2030, promoviendo la inclusión social, económica y política de todos, sin importar edad, sexo, discapacidad, raza o religión. Enfrenta disparidades en ingresos, acceso a servicios básicos y representación, abogando por políticas fiscales, salariales y de protección social inclusivas, comercio justo y una migración segura. Este ODS está muy vinculado con las cooperativas y con los problemas a los que nos enfrentamos en el campo, derivados de la falta de mano de obra agrícola. A menudo, sin quererlo estamos contribuyendo a su cumplimiento. Sólo nos falta identificarlo, medirlo y valorizarlo.

En este ODS se trabaja en aspectos claves como: la inclusión social y económica; la puesta en marcha de políticas equitativas; potenciar la voz de aquellas zonas menos desarrolladas, velar por una migración segura y eliminar cualquier tipo de discriminación a nivel legal o práctico.

Las desigualdades no hacen más que frenar el desarrollo económico y social, así como, la disparidad de ingresos, lo cual lastra la cohesión social y afecta directamente a la educación, la salud y la esperanza de vida.

8 Cómo pueden contribuir las cooperativas a este ODS

8.1 A nivel interno

A nivel interno las cooperativas tienen un gran potencial para aplicarlo porque su modelo está basado en equidad, participación democrática y solidaridad.

Explicamos cómo pueden contribuir al cumplimiento de este ODS:

1. Gobernanza democrática e inclusiva:

• Aplicar el principio "una persona, un voto", evitando la concentración de poder.
• Garantizar la participación real de mujeres, jóvenes y grupos históricamente excluidos en los órganos de decisión.
• Establecer cuotas o políticas de diversidad en los consejos directivos.

2. Política salarial justa:

• Reducir brechas salariales internas (por género, edad o jerarquía).
• Establecer límites razonables entre el salario más alto y el más bajo.
• Implementar escalas salariales transparentes.

3. Igualdad de oportunidades:

• Procesos de selección sin discriminación.
• Programas de formación continua accesibles a todos los socios y trabajadores.
• Planes de desarrollo profesional equitativos.

4. Inclusión financiera y económica:

• Facilitar el acceso a crédito o servicios en condiciones justas para socios con menos recursos, incluso a través de entregas a cuenta periódicas.
• Crear fondos de solidaridad internos, por ejemplo a través del fondo de promoción y formación.
• Establecer aportaciones flexibles según la capacidad económica.

5. Educación y sensibilización:

• Formación interna sobre igualdad, diversidad e inclusión.
• Talleres para prevenir discriminación y acoso.
• Promoción de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

6. Distribución equitativa de excedentes:

• Reparto de beneficios según la participación y no según el capital aportado.
• Reinversión en programas sociales o en apoyo a socios vulnerables.

7. Medición y transparencia:

• Evaluar periódicamente brechas salariales y de participación, por ejemplo a través del registro retributivo.
• Publicar informes internos sobre avances en igualdad y equidad.
• Establecer indicadores alineados con las metas del ODS 10.

8.2 A nivel externo

1. Inclusión económica de grupos vulnerables:

• Integrar como socios o beneficiarios a personas en situación de pobreza, migrantes, mujeres rurales, jóvenes desempleados o personas con discapacidad.
• Crear productos y servicios adaptados a sus necesidades.
• Facilitar acceso a mercados a pequeños productores en régimen cooperativo.

2. Desarrollo territorial equilibrado:

• Operar en zonas rurales o periféricas donde no llegan grandes empresas.
• Generar empleo local y evitar migración forzada.
• Fortalecer economías locales mediante compras a proveedores del territorio.

3. Acceso equitativo a bienes y servicios a través de convenios para dar cobertura a servicios básicos, en especial a personas de campaña para garantizar vivienda, salud, consumo, etc.

4. Comercio justo y cadenas de valor responsables:

• Establecer relaciones comerciales basadas en precios justos.
• Evitar intermediación abusiva.
• Promover certificaciones o prácticas de comercio responsable.

5. Incidencia en políticas públicas:

• Participar en espacios de diálogo social.
• Promover modelos éticos que favorezcan inclusión y equidad.
• Representar intereses de sectores tradicionalmente excluidos.

6. Redistribución de excedentes hacia la comunidad y al territorio:

• Destinar parte de los beneficios a proyectos sociales.
• Financiar educación, salud o infraestructura comunitaria.
• Crear fondos comunitarios de apoyo.

7. Educación y cultura de igualdad

• Realizar campañas comunitarias contra la discriminación.
• Fomentar valores de solidaridad y cooperación.

8.3 Conoce sus metas

Marcamos en **verde** aquellas que afectan a las cooperativas agroalimentarias.

10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

10.6 Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.a Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

10.b Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

10.c De aquí a 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

8.4 Identifica metas prioritarias para tu modelo de negocio. Define contenidos clave.

Una vez identificadas las metas prioritarias, debemos ver cuáles son las que afectan a nuestra cadena de valor y que tienen impactos directos a nivel endógeno.

Ten muy presente lo siguiente:

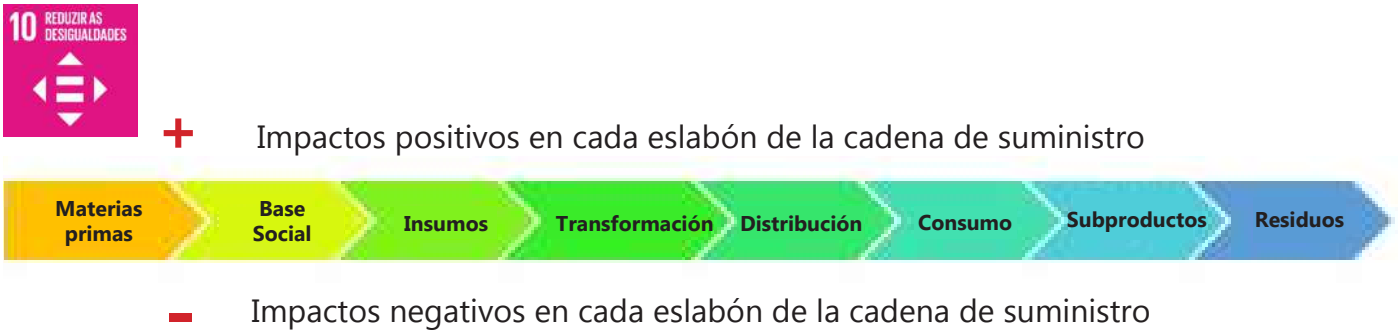
• Identificar segmentos y nichos de mercado con los que es posible reducir problemas asociados a este ODS de cara a priorizar su comunicación.

• Definir alianzas estratégicas que refuercen vuestro valor de marca a nivel comercial y corporativo.

• Identificar a más personas y nuevos grupos de interés que puedan intervenir como embajadores, en particular en actividades que unan nuestros productos con causas justas, salud y bienestar y su efecto sobre nuestra competitividad.

• Incorporar este ODS en vuestro código de conducta ética así como vuestro modelo de transparencia y gobernanza. Recuerda que tu política de RSC puede recogerla.

• Identificar el impacto que tiene este ODS sobre los diferentes eslabones de vuestra cadena de valor hacia arriba y hacia abajo.



8.5 Impactos positivos que genera la integración

Existen algunas causas que provocan su integración, tales como:

• **Menor desigualdad económica:** distribución más justa de ingresos y recursos.
• **Mayor acceso a educación y empleo:** inclusión de grupos vulnerables.
• **Cohesión social fortalecida:** reducción de conflictos y discriminación.
• **Crecimiento económico sostenible:** más personas participando activamente en la economía.
• **Mayor inclusión social y política:** participación equitativa en la toma de decisiones.

8.6 Medición y análisis

Establece objetivos específicos, medibles y limitados en el tiempo. Esto nos ayudará a fomentar prioridades compartidas y a impulsar el desempeño de tu empresa, tu cooperativa. Es muy importante que, una vez identificadas las metas que son prioritarias, en torno a ellas se definan los objetivos que se quieren alcanzar.

Las cooperativas solemos establecer objetivos económicos y todos aquellos que nos condicionan de cara a cumplimientos legislativos o relativos a las necesidades de nuestros clientes, pero son pocas las veces que establecemos indicadores de cumplimiento que contribuyan a medir y dimensionar adecuadamente el impacto que suponen nuestra políticas de trabajo en este aspecto.

La selección de indicadores claves de desempeño es una etapa esencial para marcar el camino que queremos seguir. Será clave para poder analizar nuestro progreso.

Ten en cuenta lo siguiente:

a) Define cual será el objetivo que estáis dispuestos a cumplir siendo específico, medible, alcanzable, relevante y delimitado en el tiempo.

b) Determina el nivel de ambición para cada objetivo con vuestro equipo de trabajo.

c) Controla los impactos negativos que puedan producirse en la gestión de este objetivo, por ejemplo, identificando las críticas recibidas, focalizando la causa y valorándolas de la forma más objetiva posible, con objeto de establecer medidas correctoras.

d) Fija cómo medir la contribución a través de casos como:

a. Estabilidad en el empleo.
b. Políticas justas y cumplimiento ético.
c. Modelos de gobernanza y gestión democrática y participativa.
d. Políticas justas que respeten los derechos humanos a través de nuestros productos.

8.7 Acciones que podemos llevar a cabo

1). Inclusión y equidad interna:
- Establecer políticas de igualdad salarial y transparencia en remuneraciones.
- Promover la participación equitativa de mujeres, jóvenes y grupos vulnerables en cargos de liderazgo.
- Adaptar espacios y procesos para personas con discapacidad.

2). Acceso a oportunidades:
- Ofrecer capacitación continua y gratuita para todos los socios y empleados.
- Facilitar el ingreso de nuevos miembros con condiciones accesibles.
- Crear programas de mentoría para personas con menos experiencia.

3. Apoyo a la comunidad:
- Priorizar la contratación de proveedores locales o de economía social.
- Desarrollar proyectos que beneficien a comunidades vulnerables.
- Implementar fondos solidarios o microcréditos internos.

4). Cultura organizacional inclusiva:

- Capacitar en diversidad, equidad y no discriminación.
- Establecer canales seguros para denunciar desigualdades o abusos.
- Fomentar la toma de decisiones democrática y participativa.

8.8 Indicadores para medir nuestro desempeño

- Ratio de salario medio de nuestro empleo respecto a la media del sector
- Ratio de personas inmigrantes en nuestra base social
- Ratio de personas inmigrantes en nuestra plantilla
- Valor económico destinado anualmente a la reducción de desigualdades sociales o culturales
- Productos que comercializamos con causa justa y el valor económico recaudadado
- Ratio de empleo local respecto al total de empleo, igualmente con proveedores
- Medidas para favorecer la igualdad real en nuestra cadena de suministro
- Personas integradas en la cooperativa proveniente de grupos de exclusión social o programas de reorientación profesional
- Programas de trabajo en países en desarrollo y proyectos de cooperación
- Becas para colectivos vulnerables
- Alianzas con ONG, Universidades, sector público o bien otras empresas para reducir desigualdades
- Número de proyectos desarrollados en la lucha contra la despoblación

8.9 Informa, integra e implementa cambios

Aquí te recomendamos que lleves a cabo las siguientes acciones:

a) Identifica cuáles serán las características generales de las acciones que llevas a cabo para informar con eficiencia.

b) Realiza un esfuerzo por identificar qué información vas a transmitir, segregando qué grupos de interés son claves para trasladarles la información adecuada. En función del público objetivo, será conveniente que segmentes la información que quieres difundir. Además es conveniente que identifiques atendiendo al colectivo la información clave. Estos serán los grupos de interés más significativos que debes tener en cuenta:

a. Consejo Rector y órganos de gestión.
b. Base social de tu cooperativa y entorno.
c. Personal contratado.
d. Sociedad civil y comunidad local.
e. Clientes.
f. Comités de seguridad y salud.
g. Proveedores de corriente e inversión.
h. Inversores, en caso de existir.
i. Medios de comunicación.
j. Administraciones Públicas.
k. Instituciones no gubernamentales.
l. Asociaciones.
m. Resto de organizaciones.

Haz público todos o algunos de los objetivos de tu cooperativa que pueden ayudar a la puesta en marcha de medidas que contribuyan a alcanzar los objetivos que has marcado en este ODS. Establece un plan de comunicación y cada vez que realices documentos orientados a un público objetivo, no olvides alinear la información con el ODS o los ODS de referencia. La transparencia en este sentido será clave. No olvides la importancia de alinear cada meta, cada objetivo, cada indicador y cada resultado al ODS de referencia.

Recuerda, en nuestra página web www.fundacioncooperactiva.coop tienes toda la información necesaria para seguir trabajando en desarrollo sostenible.

No olvides que avanzar para que nuestras infraestructuras, nuestros procesos productivos y nuestro entorno disponga de mecanismos eficientes que contribuyan no solamente a trabajar en el trabajo decente y el crecimiento económico, sino a poder mostrar y demostrar nuestro compromiso con el mismo como compromiso ético y de herramienta estratégica para nuestra mejora de la competitividad.

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

www.agroalimentariasclm.coop
www.fundacioncooperactiva.coop