

valencia
fruits



.Con nombredemujer



Con nombre de mujer



Editorial

Un papel indiscutible

El paso de los años ha puesto en evidencia que el mundo, también en nuestro sector, no puede prescindir del 50% de su talento. El papel de la mujer salió de los clichés y costumbres que la mantenían asociada únicamente a las labores familiares con algunas pocas salidas laborales socialmente aceptadas. Normalmente en puestos de escasa cualificación y bajo salario. Los movimientos feministas y la evidencia de que no se podía relegar al 50% del potencial por razones de sexo nos ayudaron a evolucionar hacia algo que se ha convertido, más que en un objetivo, en una necesidad: la igualdad.

Ciertamente, quienes nacimos aún en el siglo pasado, pero en su última parte, ya no vivimos discriminaciones que impedían a la mujer, incluso legalmente, disponer de una cuenta corriente propia o trabajar sin el permiso del padre o del marido. También vimos que nuestras aulas universitarias se llenaban de mujeres cuando la universidad se hizo alcanzable para todas las clases sociales. Y que la libertad era una palabra que se conjugaba en los mismos términos, esencialmente, para todos los géneros.

Si el 8 de marzo de 1857 las trabajadoras salieron a la calle con el lema “Pan y rosas” reivindicando una equiparación salarial y que se regulase el trabajo infantil, vemos que algo hemos evolucionado, pero que aún no está todo hecho. Porque la realidad se muestra tozuda en algunos ámbitos. Nadie discute hoy que las capacidades de las mujeres son imprescindibles para mantener las fuerzas productivas, para desarrollar la investigación

o para dirigir el mundo. Sin embargo, existen diferencias en la ocupación de puestos técnicos y directivos que, además, se traducen en salarios más bajos que los de los hombres. Situaciones que aún se hacen más llamativas en el entorno rural, donde la mujer en muchas ocasiones no es siquiera cotitular de las explotaciones.

Quizás nos centramos demasiado en el final de la batalla, todos tenemos claro que queremos conseguir la igualdad, pero nos olvidamos de algo fundamental: las bases. La educación se gesta en las familias, en los grupos afectivos y en los entornos académicos. Pero la educación de género se da sobre todo en la familia y en los círculos próximos. Y ahí es donde debemos incidir para que lo demás siga su flujo natural hacia una igualdad real.

No podemos educar de forma distinta a niños y niñas, no debemos permitir roles de inferioridad o de control en relaciones adolescentes y no debemos tener prejuicios si lo que buscamos es una equiparación sin matices. De poco le sirve a una mujer ser una estupenda ingeniera si en su vida personal siguen los roles de sumisión o sigue siendo la máxima responsable de los cuidados.

Hemos de enseñar a nuestros hijos a ser compañeros, a desarrollar sus talentos con libertad, a tratar a todos con respeto y a eliminar de su vocabulario y actitud cualquier forma de discriminación.

Las vocaciones técnicas llegarán a las mujeres si no les quitamos la idea de la cabeza en cuanto se muestran hábiles con los números, la planificación o la visión espacial. Empecemos la igualdad desde

casa, continuemos en las escuelas y en el mundo laboral y apoyémosla en la legislación.

Las mujeres que este año componen nuestra sección “Con nombre de mujer” han encontrado obstáculos, pero se muestran satisfechas con su trabajo aunque reconocen que, a pesar del largo trecho recorrido, no está todo hecho. Una legislación que ya no convierte a la mujer en un “activo laboral susceptible de baja por maternidad” sino que corresponsabiliza a los progenitores en su papel de padres y permite que ambos desarrollen su carrera por igual es, sin duda, un paso importante.

Pero queda mucho para ver una equiparación entre hombre y mujeres en los puestos de decisión y ahí se desperdician habilidades y visiones diferentes que nos permitirían avanzar también de otra manera en este mundo cada vez más incierto y que requiere también de un pensamiento lateral, una perspectiva diferente. Porque, como decía Rosa Luxemburgo, no hablamos de una igualdad de homogeneización sino de “un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”. Mantener nuestras diferencias humanas, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades, siendo todos libres, sigue siendo, más de un siglo después, nuestro objetivo.

En un mundo tan complejo como el que se está fraguando en estos días no podemos prescindir de nadie que pueda aportar conocimiento, trabajo, generosidad, ilusión, honestidad y empuje. Para seguir avanzando hay que contar con todos, en igualdad y con respeto a las diferencias, en un mundo libre.



Tribuna Abierta

La mujer, clave para el desarrollo rural

Por CARMEN CRESPO (*)

Las mujeres rurales constituyen sin duda un colectivo que es vital para el sostenimiento de los entornos rurales. La presencia de las mujeres y de los jóvenes permite hacer frente a los graves problemas que concluyen en pueblos que poco a poco se vacían y se abandonan. Sin embargo, mantener nuestros pueblos vivos pasa sin duda porque en ellos las personas que lo habitan tengan oportunidades, por lo que no podemos contemplar un escenario en el que escaseen las opciones laborales para un colectivo, el de las mujeres, que es, como digo, fundamental, la clave que permite armonizar el medio rural en su conjunto y mantenerlo vivo.

Desde la Junta venimos trabajando en hacer posible que las mujeres y los jóvenes del medio rural, en el que viven casi 5 millones de andaluces, consigan mantener y, cuando sea preciso, revitalizar este entorno rural en el que viven. Allí sus medios de vida y su economía son cercanos y es ahí en donde tenemos el gran reto permanente de hacer posible el binomio desarrollo-sostenibilidad. Este es uno de los grandes postulados de la Revolución Verde puesta en marcha por la Junta de Andalucía y que pasa por el mantenimiento y conservación de nuestro medio rural siendo capaces de generar riqueza y empleo verde.

En cualquier caso, somos conscientes de que esto no es tampoco suficiente. El papel de la mujer en este medio rural tiene que

pasar a ser relevante. Y esto solo será posible conforme vayamos avanzando en una igualdad de oportunidades real en donde se tenga en cuenta la cada vez mejor capacitación de estas, permitiendo una mayor integración en puestos de responsabilidad y órganos de decisión de empresas y cooperativas en la misma medida en que lo hagan los hombres.

Por eso, desde la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible trabajamos en el Estatuto de la Mujer Rural y del Mar.

Sabemos los grandes retos que tenemos, pero también nos congratulamos porque empezamos a recoger frutos del trabajo hasta ahora realizado, especialmente en estos tres años de legislación y a partir de las actuaciones puestas en marcha. Así, en esa dicotomía entre los aspectos positivos y negativos de la presencia de la mujer en el ámbito laboral del medio rural encontramos realidades tales como la progresiva mejora de la situación de estas en las explotaciones a partir de su titularidad frente a la necesidad de una creciente incorporación de mujeres a la actividad agraria y con posibilidades de hacerlo en los órganos de dirección.

Sin embargo, nada tan efectivo ni novedoso como nuestra nueva convocatoria para el año 2022 para jóvenes agricultores, en la que, dentro del objetivo de fomentar de manera decisiva la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad

agraria, se incluye un presupuesto específico de estas ayudas destinado exclusivamente a estas, de modo que una vez se agote el presupuesto de la convocatoria general de 64 millones de euros, las mujeres que cumpliendo con los requisitos no resulten beneficiarias por falta de disponibilidad presupuestaria, podrán concurrir de manera separada hasta agotar el presupuesto específico para ellas, que es de 15,9 millones de euros.

Esta es nuestra apuesta constante por la mujer en el ámbito rural, en donde además, la Consejería de Agricultura viene aplicando criterios de igualdad de género en más del 40% de las líneas de ayudas que concede, ha impulsado el anteproyecto de ley del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía, y hemos apostado fuertemente por fomentar el asociacionismo de mujeres en los ámbitos rural y pesquero.

En cualquier caso, todo ello lo hacemos de la mano de ellas y del sector, y en consecuencia apoyando las distintas iniciativas de las propias asociaciones de mujeres del sector primario e incentivando la apuesta por la innovación, la transferencia tecnológica y la formación en el sector agrario y pesquero.

(*) *Consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía*



■ Tribuna Abierta



Por DAVID TORRES (*)

El campo no tiene puertas, pero sí existe un techo

En los últimos años hemos despertado a una conciencia de reivindicación de derechos para las mujeres. Sin embargo, este justo movimiento de reivindicación se ha desarrollado fundamentalmente en un entorno urbano. Como sociedad hemos empezado a reconocer a tantas mujeres (escritoras, compositoras, científicas, etc.) que han sido invisibilizadas a lo largo de la historia y a las cuales hoy reconocemos y reivindicamos en la necesidad de convertirlas en referentes para las futuras generaciones.

Sin embargo, no tenemos que olvidar que nuestro entorno rural también necesita que esta conciencia lo incluya. Necesita que sus mujeres sean rescatadas del olvido para ocupar el lugar de la historia que los pertenece por derecho propio. Hace unos días, en un programa de radio sobre mujeres rurales, escuché una frase que creo que constituye una imagen potente sobre la realidad cotidiana de tantas mujeres de nuestro medio rural: “El campo no tiene puertas, pero hemos constatado que sí que existe un techo”. Es este techo el que, a pesar de su transparencia, constituye un claro hándicap en el camino hacia la igualdad en el medio rural.

En muchas de nuestras intervenciones hemos repetido una y otra vez que la mujer rural sufre una doble invisibilidad: por un lado, la de ser mujer en un entorno mucho más masculinizado, en el cual los roles de género están fuertemente marcados, y por otro, la de vivir en un entorno que limita sus oportunidades laborales, dificulta el acceso a los servicios básicos y de calidad y mantiene en claro desequilibrio su participación en los órganos de decisión del ámbito rural. Por lo tanto, podemos concluir que, en el entorno rural, la brecha de género es todavía más profunda.

Conscientes de esta problemática, a comienzos de la legislatura desde la Dirección General de Desarrollo Rural, nos marcamos como objetivo la creación de un departamento desde el cual abordar la problemática específica de la mujer dentro del mundo rural en general y del sector primario en particular, visibilizando su trabajo y promoviendo todas aquellas actuaciones encaminadas a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres como elemento fundamental del desarrollo sostenible del medio rural.

El Servicio de Promoción de la Mujer en el ámbito rural nace así con una meta clara: servir de escaparate a todas estas mujeres que de forma silenciosa e invisible han cuidado y sustentado nuestro medio rural poniendo el foco de atención en la situación de discriminación que viven y en la necesidad de reconocerlas profesionalmente a la vez que se facilita su acceso a la titularidad de las explotaciones.

Desde el convencimiento de que mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales tiene un impacto directo en la vertebración social del territorio y en la economía agraria y que el futuro del medio rural en igualdad pasa para incorporar la voz de la mujer en todos los ámbitos de decisión, estamos trabajando en la elaboración del I Plan Valenciano de las Mujeres Rurales. Un texto que tiene que contemplar todas aquellas medidas y acciones a desarrollar para promover esta igualdad efectiva de hombres y mujeres en nuestro entorno rural.

Para definir todas estas medidas y acciones, durante los últimos meses hemos llevado a cabo un proceso participativo a lo largo de todo el territorio y recopilando las aportaciones de las mujeres rurales que han querido colaborar en su desarrollo.

Dentro de este mismo contexto, con motivo de la celebración del día internacional de las mujeres rurales, hemos organizado varias jornadas de encuentro de mujeres rurales, que este último año estuvo dedicada a las “Mujeres del Mar”.

Asimismo, este año tenemos prevista la convocatoria de la I edición de los premios a proyectos emprendedores de mujeres rurales de la Comunitat Valenciana.

Todas estas iniciativas tienen un objetivo fundamental: favorecer un cambio de mentalidad, de costumbres y de cultura en el medio rural, de forma que se haga más visible el papel de la mujer, se aproveche su capacidad emprendedora y se fomente su participación activa en los órganos de dirección de las empresas del sector.

El sector primario es uno de los motores fundamentales de nuestra economía y, por tanto, una de nuestras prioridades es que las mujeres activas del sector puedan continuar dedicándose a su oficio y puedan vivir dignamente para continuar construyendo una sociedad que sea garantía de viabilidad, identidad y progreso del mundo rural.

Desde la Dirección General de Desarrollo Rural continuaremos trabajando para conseguir esta irrenunciable igualdad de las mujeres en el mundo rural, en general, y en el sector agrario, en particular, conscientes de que este recorrido será largo y que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mundo rural tendremos que cultivarla día a día entre todos y todas para conseguir una sociedad rural más plural, equitativa y justa.

(*) *Director general de Desarrollo Rural de la Generalitat Valenciana.*

Carmen Pacheco



► **Cuarta generación de comerciantes en alimentación.** Comienzo ayudando en el puesto familiar en el mercado de Santa María de la Cabeza compatibilizando con los estudios. Ahora regento la tienda de frutas y productos gourmet Mundifruit.

Las preguntas solo aparecen en este perfil por razones de espacio.

1. ¿Puedes indicar cuántos años llevas trabajando en el sector hortofrutícola y puestos anteriores (si los hay)?

Llevo 40 años trabajando en el sector. Concretamente, 34 en un mercado y hay que sumar 6 más en tienda a pie de calle.

2. ¿Puedes realizar una breve descripción de tu labor actual dentro del sector?

Soy la responsable de venta, gestión y administración en Mundifruit, donde nos preocupamos por encontrar la mejor selección de productos de alimentación al mejor precio, siempre teniendo en cuenta la frescura y ofreciendo la mejor calidad a nuestros clientes.

3. ¿Has visto cambios en la evolución del papel de la mujer en el sector en los últimos años?

“
Aunque hemos visto que aún quedan obstáculos en el camino, el futuro lo veo muy prometedor, pues creo que la mujer tiene grandes capacidades para aportar en nuestro sector”

Afortunadamente, las mujeres cada vez estamos más presentes en todos los eslabones de la cadena alimentaria. Y es algo que no debemos perder.

4. ¿En qué líneas se debería actuar para que las mujeres estuviesen totalmente equiparadas laboralmente en el sector? ¿O crees que ya podemos hablar de igualdad?

En el sector, como en otros, deberíamos trabajar para que poder conciliar vida laboral y familiar fuera realmente sencillo y accesible para todos. Lo cierto es que hemos avanzado mucho, pero aún queda camino por recorrer y todos debemos implicarnos.

5. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

Lo que más me gusta, sin duda, es la propia venta y el trato directo con el público. Es algo que me llena y me hace disfrutar de mi trabajo cada día. Me considero afortunada.

6. Desde tu perspectiva como mujer, ¿qué oportunidades de futuro ves en el sector para las generaciones que se incorporan al mercado laboral?

Aunque hemos visto que aún quedan obstáculos en el camino, el futuro lo veo muy prometedor, pues creo que la mujer tiene grandes capacidades para aportar en nuestro sector.

Carolina Penalva



► **Adjunta Secretaria Técnica del COIAL.** Ingeniera Agrónoma

1. Mi carrera profesional se ha desarrollado en el COIAL. Entré a formar parte de la Secretaría Técnica el año 2002 y hasta la fecha. Personalmente estoy muy vinculada al mundo agrario por tradición familiar.

2. El COIAL es la institución que defiende los intereses de los ingenieros agrónomos. Desde la Secretaría Técnica nos encargamos de la inspección técnica de trabajos profesionales y la resolución de consultas técnicas; supervisión y asesoramiento en el visado de proyectos. Pero también trabajamos por defender nuestros derechos y competencias.

3. En los últimos años, la visibilidad y relevancia de las mujeres en la sociedad se ha incrementado. Por supuesto en el COIAL, que no somos ajenos a los avances sociales, también se han producido cambios. Una prueba de ello ha sido el incremento del número de mujeres que forman parte de nuestra Junta de Gobierno y el número de colegiadas

que van sumándose al colegio. Cada vez son más las ingenieras agrónomas que ocupan puestos destacados y que contribuyen al reconocimiento de la profesión, al tiempo que constituyen un referente para todas las compañeras. Podemos presumir, de tener colegiadas dirigiendo empresas, emprendiendo, catedráticas, proyectistas y un largo etcétera de funciones a las que acceden por su mérito y capacidad.

4. Nos queda camino... Pero empezaría por incentivar la participación en carreras STEM. Hay que llegar a las jóvenes y transmitirles que esta es una carrera muy versátil, con mucho futuro y donde pueden acceder a puestos de trabajo de calidad. Es prioritario emprender acciones que rompan la brecha de género en la ingeniería y visibilicen el papel de la mujer en esta profesión.

Tenemos que atraer al talento femenino al Colegio, promover que más mujeres ingenieras se colegien y que participen activamente.

5. Que somos un gran equipo, integrado, actual, accesible, moderno, que trabajamos en armonía y compenetración. Y además ¡somos mayoría, nuestro equipo lo forman un 28% de hombres y un 72% de mujeres!

6. Si conseguimos la incorporación de las mujeres a la profesión de Ingeniería Agronómica, aumentaremos la ratio de mujeres en nuestro sector. La reivindicación es que nada les debería impedir al conjunto de ingenieras agrónomas acceder a aquellos puestos para desarrollar aquellas funciones para las que están especialmente preparadas y capacitadas.

Con una población cada vez más creciente y recursos limitados, la agricultura y el sector agroalimentario del futuro es un gran reto que tiene que llegar de la mano de los ingenieros agrónomos. Buscar equipos de grandes profesionales, que trabajen en igualdad y sean reconocidos por sus capacidades. Independientemente del género.

Clara Monfort María García



► **Socias fundadoras de la agencia Don Pawanco.** Ciencias de la información, especializadas en marketing y publicidad.

1. Llevamos 12 años asesorando a nivel de comunicación, B2b y trade marketing en el sector.

2. Como socias fundadoras de Don Pawanco SL tenemos una clara vocación en el sector agroalimentario. Des-

encomienda a trabajar y cooperar con empresas del sector dando soluciones a sus aspectos comerciales, publicitarios y de marketing.

3. Es un hecho, la mujer está cada vez más integrada en el mundo laboral, la sociedad y, cómo no, en este sector, aportando valor y conocimiento. Además, aunque sigue siendo mayoritariamente un entorno masculino, la entrada de la mujer tiene una excelente acogida y respeto.

“
La gente joven tiene que vivir este sector, enamorarse y liderarlo. Es el futuro. Lo demás va surgiendo. El sector no ha dejado de demostrar su continua capacidad de reinención y supervivencia en el mercado”

4. A nosotras no nos gusta hablar de desigualdades sino de evoluciones naturales. El talento y la valía son los factores predominantes sin importar el género

5. Todo. La evolución del sector, el esfuerzo que supone este trabajo, la dedicación y el I+D+i, real e inaudito. Todo combinado con la creatividad y una buena estrategia en comunicación y comercial hacen que el día a día, en vez de monótono, se convierta en retos fascinantes, que nos ilusionan enormemente.

6. En primer lugar, más que de géneros debemos hablar de edades. La gente joven tiene que vivir este sector, enamorarse y liderarlo. Es el futuro. Lo demás va surgiendo. El sector no ha dejado de demostrar su continua capacidad de reinención y supervivencia en el mercado.

Elena Cebrián



► **Secretaria autonómica de Cohesión Territorial y Políticas contra el Desplazamiento de la Generalitat Valenciana.** Ingeniera Agrónoma.

“
Mi objetivo es mantener ese sentido de pertenencia que ya tenemos y atraer nuevos talentos que sumen”

1. Más de 25 años, a lo largo de mi carrera profesional como Ingeniera Agrónoma y, especialmente, en la etapa de Consejera de Agricultura y Medio Ambiente de la Generalitat, entre 2015 y 2019.

2. Como Secretaria Autonómica de Cohesión Territorial y Políticas contra la Despoblación de la Generalitat Valenciana, mi trabajo incorpora al sector porque la producción agraria (y ganadera) ha conformado nuestro territorio y nuestra economía. Apuesto por que siga jugando un papel clave, adaptándose a nuevas demandas, mercados y condiciones, por ejemplo ante el cambio climático. También

“
Es crucial defender los derechos laborales, equiparar salarios y romper las barreras que impiden a las mujeres estar en la toma de decisiones”

porque el sector hortofrutícola genera una importante industria a su alrededor que crea empleo, fija población y refuerza el atractivo del territorio. Además de que muchas frutas y hortalizas, y sus preparaciones, enriquecen nuestra gastronomía y cultura.

Mi objetivo es mantener ese sentido de pertenencia que ya tenemos y atraer nuevos talentos que sumen.

3. He visto cambios y de enorme valor. Un interés renovado por el sector, en mujeres jóvenes que han iniciado empresas o han continuado la tradición familiar; en el empuje y la constancia de mujeres no tan jóvenes que nos enseñan y contagian su amor por la tierra, a pesar de la dureza del trabajo.

4. Es crucial defender los derechos laborales, equiparar salarios y romper aquellas barreras que aún impiden a las mujeres estar en la toma de decisiones, sea en empresas, cooperativas o en la propia familia. También, dotar a las generaciones más jóvenes de una educación en valores de igualdad y un aprendizaje sobre nuestro patrimonio agrario y cultural.

5. La posibilidad de conocer gente con ideas y proyectos, luchando por mantener vivos sus pueblos, y sus ganas honestas de aportar con su experiencia.

6. El sector hortofrutícola ofrece muchas oportunidades, desde el trabajo directo de la tierra y los cultivos, en la industria, en la gerencia de cooperativas y empresas, en la ciencia...o, como ha sido mi caso, en la administración pública y la política. Además, es un ámbito laboral abierto a Europa y al mundo.

“
A nosotras no nos gusta hablar de desigualdades sino de evoluciones naturales. El talento y la valía son los factores predominantes sin importar el género”

de nuestra formación en ciencias de la información y especializadas en marketing y publicidad, nuestra labor se



María Cabello



► Responsable de Marketing y Comunicación del Grupo Roda Agrobotic.

Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas, Licenciada en Traducción e Interpretación y MBA..

1. Mi primer contacto con el sector hortofrutícola ha sido con mi incorporación a Maf Roda rompiendo por completo al sector de cosmética donde había estado en mi última etapa profesional. En total 1 año y 2 meses.

2. Mi labor dentro del grupo a grandes rasgos es la de potenciar, reforzar y coordinar el mensaje del Grupo a nivel global. Por tanto, soy responsable del desarrollo de las estrategias de marketing y comunicación y de su implementación.

3. Veo cómo las mujeres van ocupando cargos de mayor peso no solo en este sector, sino en todos en general. Poco a poco vamos rompiendo el techo de cristal que se nos había impuesto, aunque nos queda mucho por avanzar. Personalmente no he podido experimentar esa evolución por el corto periodo de tiempo que llevo en el sector. Lo que sí puedo compartir es la diferencia de la presencia de la mujer en este sector frente a otros. En este sentido

he de admitir que aún estamos por detrás. Sin embargo, aunque vayamos lentos, sí estamos experimentando una evolución y un cambio de tendencia. Por ejemplo, en Maf Roda se han incorporado 14 mujeres entre puestos de responsabilidad y técnicos en los últimos años en la sede de Alzira. Apreciamos un cambio y un paso hacia adelante. Lo importante es avanzar.

4. Se necesita un cambio importante de mentalidad para poder conseguir esa igualdad deseada en todos los niveles (tanto en puestos de responsabilidad como en nivel salarial). El lado positivo es que las nuevas generaciones están ayudando en este cambio con una forma más fresca de gestión y están ayudando en ese avance hacia la igualdad real. Soy una convencida de que la igualdad se consigue desde la educación. Basada en la igualdad real, en mayúsculas, porque el micromachismo está aún muy arraigado en la sociedad, en la cultura, en la forma de comportarnos y en la educación que recibimos. Y este también hay que combatirlo. Por supuesto, todo se puede acelerar desde las instituciones y empresas. En Maf Roda incorporan mujeres en puestos técnicos y de responsabilidad. Hemos avanzado mucho y seguiremos trabajando en esta dirección.

5. Soy una apasionada del marketing y una persona que está constantemente buscando nuevas fórmulas de mejora y de oportunidades que aporten valor y ayuden a avanzar a la compañía hacia su objetivo. He llegado a Maf Roda en un momento de transformación que me resulta apasionante. Es un gran reto y a la vez una gran motivación en el día a día.

6. Veo muchas. Creo que con motivación y ganas somos capaces de llegar a donde queramos. No debemos ponernos nosotros las barreras y los límites, al contrario, debemos derribarlos. Hay un lema en inglés que me encanta que dice: "The sky is the limit" (el cielo es el límite). Por lo tanto, los límites estarán donde nosotros queramos que estén.

María Dolores Pelegrín



► Responsable de las importaciones en la empresa Apemar con más de 28 años de experiencia en el mundo del limón y pomelo.

1. Llevo en Apemar 28 años desempeñando diferentes trabajos en la empresa familiar.

2. Actualmente soy responsable de las importaciones y, como es normal en las empresas familiares, también me encargo de otras áreas como los contratos y facturación de las mercancías nacionales, así como de la labor comercial a nivel internacional.

3. Por supuesto que he visto muchos cambios. Hemos pasado a ocupar puestos de responsabilidad que años atrás no teníamos. A día de hoy es posible que

“
En mi opinión,
ya se puede hablar de
igualdad en el sector
hortofrutícola

“
Veo muchas oportunidades
porque este sector está
evolucionando en
todos los niveles

sea una mujer la que venda, por ejemplo, un calibrador para limones o una enmalladora. Esto hace unos años no pasaba.

4. En mi opinión, ya se puede hablar de igualdad en el sector hortofrutícola. En Apemar las mujeres somos mayoría y ocupamos puestos en las diferentes áreas de la empresa (administración, finanzas, responsable de calidad, encargadas de almacén, responsable de recursos humanos, etc.).

5. Desde niña acompañaba a mi padre los fines de semana a ver campos de limones y pomelos. Ver cómo era capaz de calcular los kilos de limones que había en cada árbol y por tanto hacer una estimación precisa de lo que finalmente recolectaría, me parecía increíble. Me sigue gustando ir al campo. Tratar con proveedores de otros países también es muy enriquecedor. Cada campaña es distinta, no es igual la nacional que la importación. Al igual que tampoco todos los mercados son iguales. Lo que vivimos durante los primeros meses de la pandemia fue una locura. Nos sentíamos responsables de que ninguno de nuestros clientes se quedara sin mercancía. A pesar de todos los inconvenientes (confinamiento, restricciones, miedo a lo que estaba pasando...), todas las mujeres de Apemar estuvimos al pie del cañón.

6. Veo muchas oportunidades porque este sector está evolucionando en todos los niveles. Cada día surgen nuevos retos debido a las normativas alimentarias, y siempre tendrá futuro porque, aún en tiempos de crisis, todos compramos alimentos.

María Fernanda Campa



► Head of Quality Department Greenyard Fresh Spain. Ingeniera Técnica Agrícola

1. Llevo 36 años en el sector, formé parte del primer equipo de Calidad creado en España en una empresa hortofrutícola (MERCOS), Delegada Comercial y Calidad de la asociación Freshuelva en el mercado internacional St. Charles-Perpignan, Control de Calidad en Bocchi Group España (hoy Greenyard Fresh Spain).

2. Coordinación del equipo de Calidad, Política de Calidad y Seguridad Alimentaria, apoyo en Marketing e Imagen, implicación en las áreas de Sostenibilidad y RSC, relaciones con partners de producción y postcosecha, nuevas variedades y soporte en la innovación de nuevos productos.

3. Sí, mucha mayor presencia, desde los estamentos, pasando por la producción, comercialización, asociaciones, prensa especializada y, por supuesto, en los equipos Técnicos y de Calidad. En mi promoción recuerdo que éramos unas 20 mujeres de unos 90-100 alumnos, y en el primer equipo de Calidad en Merco tres hombres y yo, después se incorporó otra mujer.

“
La única barrera
que veo es la situación
del mismo sector, ¿será
sustentable en el futuro?

4. El sector es muy "localista" y no se puede generalizar, comenzando por el origen que es la producción en los temas legales de titularidad compartida y otros. Cada cooperativa, firma o empresa son un mundo, y su comportamiento o funcionamiento, pienso, están muy relacionados con la idiosincrasia de la zona y la falta de cultura. En el tema de permisos por maternidad, al estar presente hoy en día la modalidad de baja paternal, se ha allanado el camino con respecto a ese recelo por entregar el puesto a una mujer. También quiero decir que siempre he tenido el respeto y cariño de los agricultores desde mis comienzos, en zonas tan dispares como Almonte, Don Benito, El Ejido, Campo de Cartagena, etc., así que muchas veces la competencia o deslealtad no viene precisamente del primer pilar digamos más bajo, ni tampoco tiene que venir "siempre" de los hombres, claro.

5. La relación con la producción, ver plantaciones, hacer previsiones, ver problemas y nuevas variedades; transmisión de información a los proveedores por parte del equipo de calidad y hacer un buen engranaje entre proveedores y empresa, apoyo en la presentación de nuevos productos y búsquedas, organización de jornadas técnicas a los colegas de nuestros proveedores. En el sector se van perdiendo cada vez más las relaciones humanas y se va haciendo mucho más frío, soy privilegiada al poder mantenerlas, es un pilar que me sostiene.

6. Con ganas y profesionalidad, todas. La única barrera que veo es la situación del mismo sector, ¿será sustentable en el futuro?

María José Sánchez



► Directora de Fruit Attraction. Licenciada en Derecho

“
Lo ideal sería no tener que
plantearnos esta cuestión.
Cuando llegemos a este
punto, podremos confirmar la
igualdad laboral real

“
Debemos seguir
exigiendo confianza,
respeto, igualdad,
y potenciar el
reconocimiento del talento

nal equipo haremos todo lo que esté en nuestra mano por seguir consolidando y posicionando la feria con el único objetivo de que las empresas vean cumplidas sus expectativas empresariales.

3. Durante estos meses he tenido la oportunidad de confirmar que este sector es equiparable al de otros ámbitos de la sociedad. Y, en este sentido, y aunque queda mucho trabajo por delante, considero que, en general, hay una mayor presencia de la mujer en todos ellos.

4. Siendo este un sector muy tradicional, sería recomendable dar mayor visibilidad a las mujeres, en especial en puestos directivos. De todas formas, lo ideal sería que no tuviéramos ni que plantearnos esta cuestión. Cuando llegemos a este punto, podremos confirmar la igualdad laboral real.

5. Ha sido muy gratificante y reconfortante descubrir la profesionalidad de los agentes que integran este sector. Me he sentido muy bien acogida y asumo esta nueva dirección con una enorme responsabilidad y respeto a esta industria fundamental en nuestro país.

6. Creo que tienen oportunidades. Pero debemos seguir exigiendo confianza, respeto, igualdad, y potenciar el reconocimiento del talento. Desde luego desde Fruit Attraction, y el resto de las ferias agroalimentarias que dirijo, seguiremos dando visibilidad a las mujeres en sus distintos ámbitos y promoviendo su participación. Revaloricemos entre todos el papel de la mujer en el sector hortofrutícola.



Pilar Rubio



► Responsable de Calidad y Medio Ambiente en Agrofresh. Ingeniera Agrónoma.

Los cambios se perciben, aunque de una manera muy lenta, especialmente en puestos directivos y técnicos

1. He estado trabajando muchos años en el sector del metal y la construcción, pero hace 8 años, volví a mis orígenes. Desde entonces estoy trabajando para Agrofresh, multinacional enfocada en soluciones postcosecha, que ayudan a alargar la vida útil de frutas y hortalizas, minimizando el desperdicio de alimentos.

2. Desde que acabé la carrera, mi trayectoria profesional siempre ha estado ligada a las áreas de calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad alimentaria. Actualmente ocupé el puesto de manager de calidad y

Debemos centrarnos en valorar capacidades, formación, experiencia, actitudes, resultados, independientemente del género y de los prejuicios

medioambiente. Mi misión es la mejora continua de procesos para proporcionar un adecuado servicio al cliente, desde una perspectiva sostenible, para que su satisfacción de nuestros clientes sea máxima y nos considere como su partner de confianza.

3. Los cambios se perciben, aunque de una manera muy lenta, especialmente en puestos directivos y técnicos (puestos de mantenimiento, fabricación, etc.). Todavía queda mucho por hacer y, de hecho, es muy significativo que nos planteemos el tema, lo que significa que no acaba de estar normalizado.

4. Debemos cambiar el chip y centrarnos en valorar capacidades, formación, experiencia, actitudes, resultados, independientemente del género y de los prejuicios.

5. Me encanta su ausencia de monotonía y sus retos. Me permite estar en contacto con todas las áreas de la compañía, así como con los clientes. Mi objetivo es poder contribuir a conseguir un entorno más sostenible para las generaciones futuras.

6. El sector ofrece grandes oportunidades para las generaciones futuras, al ser uno de los sectores basados en el origen de la alimentación. Los retos ligados a la producción, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad siguen siendo numerosos. Hay mucho trabajo por hacer relacionado con el desperdicio de alimentos, y esto es una oportunidad para seguir mejorando día a día.

Rosa Peris



► Empresaria hortofrutícola, segunda generación al frente de la empresa familiar Vicente Peris.

1. En la empresa familiar de los años 60, la familia y los hijos ayudábamos siempre que era necesario. Con catorce años, las vacaciones eran tiempo de colaborar en el día a día así fuimos aprendiendo los hijos hasta tomar la dirección de la empresa. Por mi carácter y experiencia asumí la dirección comercial y la gerencia, contando siempre con el apoyo de los otros dos socios de la familia.

2. Me encuentro en el momento de ceder el testigo a la tercera generación de la familia. En algunas responsabilidades ya cuento con relevo y en otras me mantengo cerca por si mi experiencia es necesaria.

3. He sido una persona afortunada porque siempre se me ha respetado en un mundo de hombres. Quizá por ser tan pocas mujeres, nos apoyábamos y nos hacíamos valer con mayor energía demostrando con hechos que no existían diferencias de sexos en la gestión comercial y de empresa. Nunca he tenido una

Creo que el contexto social y legal de la actualidad favorece la igualdad de condiciones laborales y la tendencia es favorable a evitar las diferencias justificadas en valores distintos a la capacidad de trabajar y aportar soluciones

situación que la diplomacia y las buenas maneras no pudieran ayudar a superar.

4. Realmente en mi experiencia, las personas valían por lo que hacían y aportaban a la empresa. Creo que el contexto social y legal de la actualidad favorece la igualdad de condiciones laborales y la tendencia es favorable a evitar las diferencias justificadas en valores distintos a la capacidad de trabajar y aportar soluciones.

5. Como directora comercial me he enfrentado a las situaciones más dispares. Mi manera de abordar las relaciones comerciales se basa en el respeto por todos los puntos de vista. Siempre he hablado claro, evitando los rodeos que retrasan las decisiones, y cuando se me ha pedido apoyo de manera sincera, lo hemos dado. Hay una serie de principios que aprendí de mi padre y que siguen funcionando porque entre personas la clave es el respeto y la comprensión de quienes tienen otro interés distinto al nuestro.

6. La formación es un punto fundamental para abordar el mercado laboral, pero también es necesario añadir un poco de psicología de manera que empatemos con los demás. Las mujeres somos capaces de aportar un discurso empático, real y práctico. Cuidamos los detalles y la relación interpersonal, tenemos muchas oportunidades en la nueva realidad del campo.

Reyes Lena



► Técnico comercial en Decco Ibérica Postcosecha en la zona de Andalucía. Ingeniera técnica agrícola con especialidad en explotaciones agropecuarias.

1. Llevo 15 años trabajando en la postcosecha, todos ellos han sido trabajando para Decco Ibérica. Durante trece años como única mujer técnico comercial en el sector de los cítricos, hasta que llegó mi compañera de Murcia. Antes de entrar a formar parte del equipo Decco estuve trabajando para la Junta de Andalucía.

2. Desde que empecé a trabajar en el sector de la postcosecha ejerzo mi labor como técnico comercial asesorando sobre el tratamiento de la fruta y realizando un exhaustivo control del podrido de la misma.

Entre mis funciones está, también, realizar la toma de muestras de residuos de fungicidas para no sobrepasar los LMR establecidos y realizar la colocación de placas para el control de la contaminación ambiental y de superficies. Dando así un servicio completo a nuestros clientes.

3. Tengo que decir que realmente no he visto muchos cambios, es cierto que

algunos se van produciendo, aunque, a mi parecer, son escasos ya que la mayor parte de los trabajadores en el sector son hombres, sobre todo en los altos cargos.

En estos años de trabajo en el sector he comprobado como apenas hay mujeres en puestos que siempre han sido ocupados por hombres como son los puestos de gerencia, carterillos, calidad, etc. En Decco, vamos un poco por delante, y tenemos a Elena Sanchis como responsable de I+D, así como a Mar Lluca como Responsable de Calidad, pero queda mucho por hacer.

4. Para que esto suceda se debería premiar la excelencia y la preparación por encima del género. Valorar la capacidad de trabajo y la capacidad para mejorar el sector.

Aunque las nuevas generaciones ya están concienciadas con la igualdad de género creo que queda mucho trabajo por hacer aún. También he de destacar que siempre me he sentido muy valorada y querida en mi trabajo y por ello animo a las mujeres para que se incorporen al sector de la postcosecha.

5. Lo que más me gusta es, sin duda, el trato diario con la gente, la relación personal. Se trata de un trabajo en el que cada día aprendo algo nuevo, tanto de las nuevas generaciones que se incorporan como de las antiguas que ya llevan muchos años, y ello me ayuda a mejorar en mi puesto. Se trata de un sector que es muy dinámico donde cada campaña es distinta y por ello el aprendizaje es continuo.

6. Sinceramente veo que hay muchas oportunidades ya que queda mucho trabajo por hacer para mejorar la postcosecha, aunque desgraciadamente no veo que haya mucho relevo generacional y en estos tiempos hay mucha incertidumbre por lo difícil que está siendo la comercialización del cítrico y los bajos precios.

En los últimos años las mujeres vamos entrando poco a poco con mucha fuerza e ilusión y sé que podemos hacer grandes cosas en el sector.

Silvia Soria



► Periodista y locutora empezó en Ràdio Nou creando, dirigiendo y locutando el programa radiofónico El Forcat, decano del sector que afronta su temporada número 23 este año.

1. En este sector llevo 23 años ejerciendo como periodista agroalimentaria. Cargos, lo que se dice cargos sectoriales... no tengo ni he tenido. Soy más de dar voz a quienes los ostentan.

La mujer no hace ni más ni menos que lo de siempre, pero ahora se ve más dado que las circunstancias lo permiten

2. Sigo siendo la directora y locutora de El Forcat y todos los días hago cobertura agroalimentaria en la radio... aunque después de tantos años también presento galas de premios, foros de debate, mesas redondas, desayunos sectoriales, catas... y hasta tengo el honor de

Todavía queda camino por recorrer, pero los cambios que nos trae el nuevo orden económico y social serán decisivos para conseguir esa igualdad. Hace años en el sector se requería experiencia y fuerza, hoy basta con formación y destreza

ser la voz de muchas manifestaciones agrarias.

3. Sin duda, pero ha sido más un cambio externo que interno. Me explico. La mujer no hace ni más ni menos que lo de siempre, pero ahora se ve más dado que las circunstancias lo permiten. La tecnificación facilita la igualdad y la digitalización la consagra. Pero el papel de la mujer siempre ha sido el mismo... ser el pilar del sector primario y del mundo rural.

4. Todavía queda camino por recorrer, pero los cambios que nos trae el nuevo orden económico y social serán decisivos para conseguir esa igualdad. Hace años en el sector se requería experiencia y fuerza, hoy basta con formación y destreza. La capacitación no tiene género y el futuro solo será de los que se formen... sean hombres o mujeres. Por eso yo actuaría ahí... ¡en la formación!

5. Conocer gente de la que aprendo cada día más.

6. Las oportunidades están en las dificultades. Por eso yo creo que las nuevas generaciones de nuestro sector tienen futuro llenando la España vaciada, salvando al planeta agonizante y humanizando a la gente. ¡Que falta nos hace!

Mari Carmen Jiménez



► **Directora de Calidad y Registros de Citrosol.** Licenciada en Química, Máster en Gestión de la Calidad y Máster en Seguridad Alimentaria.

Las mujeres vamos poco a poco subiendo peldaños y escalando a posiciones más destacadas y con poder de decisión dentro de las empresas e instituciones

1. Llevo trabajando en el sector desde que me incorporé en Citrosol en el 2009. Antes había trabajado también como Directora de Calidad y Medioambiente en el sector cerámico.

2. Soy la responsable del mantenimiento del sistema de gestión de la calidad y medioambiente, así como de los aspectos regulatorios de los productos de la empresa a nivel nacional y en los diferentes países donde se comercializan.

3. El sector hortofrutícola ha sido tradicionalmente muy masculinizado, dejando los puestos de menos respon-

Para poder alcanzar la equiparación hace falta que más mujeres ocupen puestos directivos y es fundamental la formación y la experiencia

sabilidad a las mujeres. Sin embargo, como está ocurriendo en el resto de los ámbitos de nuestra sociedad, las mujeres vamos poco a poco subiendo peldaños y escalando a posiciones más destacadas y con poder de decisión dentro de las empresas e instituciones.

4. Aunque la tendencia va hacia el establecimiento de una sociedad más igualitaria, aún no se puede hablar de igualdad entre hombres y mujeres, ni en la sociedad en general, ni en nuestro sector en particular. Creo que para poder alcanzar la equiparación hace falta que más mujeres ocupen puestos directivos y, para ello, es fundamental la formación y la experiencia. Además, es necesario incrementar la visibilidad y reconocimiento de la importancia de la mujer en este sector.

5. Es muy gratificante pertenecer a un sector que es esencial dentro de la cadena alimentaria. Me gusta pensar que contribuimos al abastecimiento de alimentos frescos y seguros para los consumidores.

Para mí es un orgullo trabajar codo con codo cada día con un equipo muy preparado que me hace crecer tanto a nivel profesional como personal.

6. En este país hemos avanzado mucho en políticas de igualdad, aunque ahora se hace necesario avanzar en su aplicación para lograr una distribución equitativa de puestos y responsabilidades entre hombres y mujeres con condiciones igualitarias a todos los niveles dentro de las empresas.

Mari Carmen Morales



► **Directora del Departamento de Calidad y Sistemas de Anecoop S.Coop.** Es ingeniera agrónoma por la Universidad Politécnica de Valencia.

1. Toda mi trayectoria profesional ha estado ligada al sector hortofrutícola, llevo algo más de 25 años en Anecoop, empecé como técnico de calidad en Almería, fue mi segundo trabajo.

La solución pasa por la formación y por poner en valor las capacidades de la persona, independientemente de su género

2. Como Ingeniera agrónoma y con una amplia experiencia como responsable de calidad en el ámbito cooperativo, el trabajo que desarrollo está relacionado con la gestión del personal técnico

Hay que tener el valor de dedicarnos a lo que más nos guste. No nos tenemos que poner limitaciones

que proporciona soporte a los socios de Anecoop para la correcta implementación de los sistemas de calidad que nos ayudan a mejorar los distintos procesos productivos durante el cultivo y el manejo postcosecha.

3. En mi época de estudiante hubo una explosión en el número de mujeres que se matriculaban en Agrónomos, mundo eminentemente masculino. Esas mujeres han ido desarrollando sus carreras profesionales y ocupando puestos de responsabilidad, aunque si nos fijamos en los órganos de gobierno de las cooperativas agrarias, todavía hay pocas mujeres.

4. No creo que sea un problema de falta de equiparación o de falta de igualdad real, creo que puede estar relacionado con ciertos prejuicios arraigados en la memoria colectiva. La solución pasa por la formación y por poner en valor las capacidades de la persona, independientemente de su género. Estamos en el camino.

5. Lo que más me gusta es ver como gracias a los vínculos que se generan entre las personas podemos mejorar los resultados del trabajo y como todos juntos crecemos personal y profesionalmente. Ayudar a poner en valor el esfuerzo y el trabajo de nuestros agricultores me produce una gran satisfacción.

6. Todas las oportunidades que se pueden imaginar. Tenemos que creer en ello, tenemos la preparación, la capacidad y hay que tener el valor de dedicarnos a lo que más nos guste. No nos tenemos que poner limitaciones.

Marta García



► **Responsable de Calidad en Sanifruit.** Ingeniera Técnica Agrícola y Licenciada en Ciencia y Tecnología de los Alimentos

1. Llevo en el sector hortofrutícola casi 20 años.

2. Como Responsable de Calidad de la empresa Sanifruit mi labor es el desarrollo, implantación y comunicación del plan de calidad establecido por la empresa basado en un sistema de trabajo y políticas de calidad en armonía con los requisitos establecidos legalmente, revisando aspectos legales y adaptándolos a nuestros productos y a nuestra actividad.

3. El papel de la mujer en la actividad empresarial, y en concreto en el sector, es cada vez más destacado, teniendo en cuenta que la figura de la mujer en el sector hortofrutícola ha sido muy destacada por el elevado número de mujeres en las centrales hortofrutícolas como encajadoras, triadoras, etc. Pero cada día se ve más mujeres en puestos de responsabilidad, en cargos técnicos incluso directivos y como ejemplo, nuestra empresa, en Sanifruit la Dirección es compartida por Javier y Erica Biel y en todos y cada uno de los departamentos, la paridad es la nota predominante que enriquece cada día la

empresa y su actividad. Esto hace 20 años era casi que impensable y con esto quiero decir que se ha recorrido un largo camino. No obstante, pienso que aún queda bastante por hacer, existen ámbitos del sector donde la figura de la mujer es difícil de ver.

4. Por el momento no podemos hablar de igualdad total en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, aunque hoy en día considero que la mujer está totalmente integrada en el ámbito laboral del sector y es capaz y además está en condiciones de afrontar cualquier reto de responsabilidad, aún así, debemos trabajar en las empresas por conseguirlo. ¿Cómo? Potenciando la participación de las mujeres en todos los ámbitos posibles del mundo laboral, esto incluye la participación de la mujer en las esferas de decisión; asegurando de esta forma, una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la empresa y en los puestos de responsabilidad; garantizando la incorporación y el poder acceder a puestos en condiciones de igualdad.

5. Para mí es enormemente satisfactorio encontrar una fórmula de trabajo en la que la calidad sea el compromiso de toda la empresa. El departamento de calidad es un enlace entre los distintos equipos de trabajo y departamentos que ayuda, no solo a ofrecer productos de calidad, procesos y procedimientos de trabajo estructurados, sino a que esa calidad se transmita en el compromiso con nuestros clientes. Creo en la calidad en el más amplio sentido de la palabra.

6. ¡Muchísimas! estamos en un momento muy importante para la mujer. Las universidades, los centros de formación están llenos de mujeres con ganas de aprender, de enriquecerse, de demostrar sus capacidades y debemos creer en que somos capaces de lograr nuestros sueños con el trabajo, la constancia, el esfuerzo. Si partimos de esta base, una vez en el mundo laboral, podremos alcanzar lo que nos proponamos. Somos personas con potenciales, características y talentos que deben ser independientes a nuestro sexo.

Nerea Lerchundi



► **Directora de Comunicación Cooperativas Agro-alimentarias de España.**

Hay que continuar reforzando y visibilizando el papel de la mujer y fomentar su presencia en puestos de decisión

1. En Cooperativas Agro-alimentarias de España llevo casi 20 años en el departamento de comunicación. Anteriormente y relacionado con el sector trabajé como redactora en un canal temático de agricultura, Canal Rural, pero también en trabajado en otros medios como radio y en prensa escrita.

2. Mi labor principal es coordinar todo lo relacionado con comunicación e imagen de la organización, siempre con la ayuda y colaboración de mis compañeras, Aurora y Pilar. Me encargo de las relaciones con los medios, gestión de entrevistas, notas de prensa, noticias...

También de la edición del informe anual y de la organización de nuestros Premios Anuales, colaboro en la organización de nuestras asambleas y congresos, participo en los grupos de comunicación de algunas interprofesionales, y gestiono nuestra cuenta de twitter.

3. En nuestro sector, al igual que en el resto, sí se ha producido una evolución positiva de la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Creo que es fruto de la formación, pero también del trabajo que se viene realizando desde hace unos años, en concreto en nuestra Organización, el realizado por AMCAE (Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de España), que está potenciando la incorporación de mujeres a los órganos de decisión de nuestras cooperativas.

4. Es un sector muy masculinizado, si bien se han producido avances, hay que continuar reforzando y visibilizando el papel de la mujer y fomentar su presencia en puestos de decisión. Es cierto que en nuestras cooperativas en algunos departamentos hay más mujeres que hombres, pero hay que continuar avanzando para lograr que en igualdad de condiciones una mujer tenga las mismas oportunidades que un hombre.

5. Tengo la suerte de trabajar en un sector que se dedica a alimentar al mundo, y creo que en ocasiones se nos olvida y no valoramos su importancia. En concreto me gusta formar parte de Cooperativas, trabajar para estas empresas que tienen un fuerte arraigo en el medio rural, formadas por personas que trabajan en común, que apuestan por la innovación, y eso hace que cada día sea diferente.

6. Nuestro sector tiene un gran futuro, precisamente porque nunca vamos a dejar de alimentarnos, es un sector innovador, que incorpora tecnología cada día, pero que tiene que hacer un esfuerzo por comunicarlo y llegar a que las generaciones futuras se interesen por incorporarse a él. Sin duda la mayor presencia de mujeres ayudará a ello.