

8 MUJERES MARZO



Índice

Almería - Lourdes Martín Sánchez	3
Cádiz - Marina De Alba Aragón	4
Córdoba - Mari Paz Calvo Blanco	5
Granada - Marisa Garcia Mateo	6
Huelva - M^a del Socorro Sánchez Valencia	7
Jaén - María Esperanza Díaz Expósito	8
Málaga - M^a Carmen Moreno Toril	9
Sevilla - Nuria Borrego Pliego	10





**Lourdes
Martín Sánchez**

51 años

Responsable de RRHH

Vicasol



Almería

Formación y promoción como reivindicación

El 8 de marzo es un día señalado en el calendario de Vicasol. Cada año, la cooperativa hortofrutícola visibiliza “la importancia de la mujer en la agricultura a través de un evento lúdico festivo en el que se cuenta con mujeres empresarias, líderes y coachs, entre otras”, explica Lourdes Martín Sánchez, responsable de Recursos Humanos. El objetivo es inspirar y empoderar a socias y trabajadoras. Este año, coincidiendo con el Año Internacional de las Frutas y las Verduras, el evento girará en torno a la nutrición.

Vicasol trabaja en materia de igualdad desde el año 2013, campaña en la que implantó su primer plan. En la actualidad, ya trabaja en la tercera edición de su documento. A través de las medidas recogidas en su hoja de ruta han conseguido “aumentar la motivación e interés de las trabajadoras en participar en los programas de desarrollo y mejora continua”, explica Lourdes Martín, quien asumió la responsabilidad del departamento de Recursos Humanos en el año 2003. Además, el impulso de la equidad entre hombres y mujeres “ayuda a entender a la plantilla que la motivación va ligada a la aportación de conocimiento y del trabajo, y no al género o a la posición que se ocupa dentro de la empresa”, sostiene.

A lo largo de estos años, Lourdes Martín ha visto cómo la mujer en Vicasol iba ganando terreno en aquellos puestos de decisión y de desarrollo de la empresa. “De hecho, desde hace años la Junta Rectora cuenta con una

mujer y más de la mitad de los cargos con responsabilidad de los principales departamentos están ocupados por mujeres”.

Aunque la igualdad es una de las líneas estratégicas del cooperativismo agroalimentario, Lourdes Martín considera que profesionalizar el sector todavía es “una tarea pendiente”. En este sentido, cree que su cooperativa debería incidir más en impulsar la equidad en el área de producción, donde se encuentra el personal base y la mayor parte de las personas contratadas. Asimismo, la responsable del área de Recursos Humanos opina que se deberían ejecutar “proyectos de profesionalización



VICASOL YA TRABAJA EN EL DESARROLLO DE SU TERCER PLAN DE IGUALDAD

y capacitar en competencias adicionales a la plantilla para que puedan ser más eficientes”.

Vicasol respalda la promoción de la mujer más allá del ámbito de la cooperativa. Bajo su arraigo al territorio, “colabora permanentemente con programas y asociaciones que integran colectivos vulnerables, estableciendo como prioritarios los que gestionan programas con mujeres”, explica Lourdes Martín. Ejemplo de ello es la colaboración con el Ayuntamiento de El Ejido en el programa REMUS, a través del cual contratan a mujeres que han sido víctimas de maltrato.

8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Programas de desarrollo integral para crecer

Vicasol trabaja la capacitación técnica y las habilidades sociales y de liderazgo de las mujeres que conforman la cooperativa a través de programas de desarrollo integral. Las conocidas como ‘soft skills’ están causando un gran impacto en la vida personal y profesional de sus trabajadoras, quienes lo valoran como algo muy positivo y revolucionario en sus vidas. A través de estas habilidades mejoran su cualificación y les permite promocionar internamente.

Crecimiento profesional desde la meritocracia

Meritocracia. El término define a la perfección la filosofía implantada por San Patricio de Conil para impulsar la igualdad de oportunidades. Como también retrata con detalle a Marina de Alba, gerente de esta cooperativa de la Costa de la Luz.

Aunque entró hace 18 años con un contrato en prácticas por tres meses, su estancia en la entidad se ha alargado hasta el día de hoy. Tras desempeñar trabajos como auxiliar administrativo, de atención al socio o ser nombrada jefa de administración, hace siete años asumía el reto mayúsculo de dirigir la cooperativa. Como ella misma explica, su caso es un "claro ejemplo de

promoción en una empresa con un consejo rector que tenía claro que había que premiar el trabajo bien realizado". De hecho, fue el propio presidente de la entidad, Francisco Javier Leal de la Flor, el que decidió depositar su confianza en ella.

Cuando Marina de Alba entró en San Patricio de Conil la cooperativa ya contaban en la plantilla con una mujer, una ingeniera agrónoma. "Este hecho es señal de que hace mucho tiempo que nuestra cooperativa valora la capacidad y el esfuerzo de la mujer trabajadora", indica la directiva. "En la cooperativa es prioritario dar a cada uno lo que se merece en función de sus

CEREALISTA DE CONIL ABOGA POR LA FORMACIÓN DE SUS FUTURAS CONSEJERAS

méritos o condiciones, sin perder de vista su principal tarea: ofrecer a las socias y a los socios un servicio de calidad", recuerda la gerente de la entidad. Por ello, aunque cada persona sabe lo que tiene que hacer y cómo hacerlo para que la base social reciba toda la información y servicios conforme a sus expectativas, "si en el seno de la empresa se valora y se reconoce el esfuerzo, el clima laboral será mejor", reflexiona.

Con respecto al futuro del cooperativismo agroalimentario, Marina de Alba sostiene que el Covid-19 ha provocado un cambio. Recuerda cómo la pandemia interrumpió las manifestaciones por la crisis de rentabilidad del sector y cómo las cooperativas y todos los productores andaluces dejaron de lado sus reivindicaciones y funcionaron al 100 por 100. "Las cooperativas tuvimos que adaptarnos, favorecer a los más necesitados y seguir dando valor y servicio; hemos sido un ejemplo en capacidad de gestión", sostiene la gerente.

Por ello, tras un año de enorme esfuerzo para el sector, anima a depositar más confianza en el modelo cooperativo. "Debemos dar valor a nuestras producciones, no entregarlas sin un precio ni un contrato, sin un valor inicial", insiste. "Cooperativas y productores deben luchar para que el mercado no infravalore esos frutos y otorgarles el valor que realmente tienen en el mercado en la fecha de venta", subraya.



8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Impulsar un consejo rector más igualitario

En su recién estrenado plan de igualdad, Cerealista de Conil se propone trabajar la equidad entre hombres y mujeres desde la base para reforzar sus órganos de decisión, más en una empresa en gran parte de los puestos directivos está ocupados por mujeres. El objetivo es conseguir que haya participación femenina en el próximo consejo rector. Para ello, han diseñado un programa formativo a medida de su socias.



Marina de Alba Aragón
50 años Gerente
San Patricio de Conil
Cádiz



**Mari Paz
Calvo Blanco**
46 años
**Responsable de
Administración de RR.HH.**
Covap

Córdoba

Mejor clima y mayor motivación en Covap

Mari Paz Calvo Blanco, responsable de Administración de Recursos Humanos de Covap, es una de esas trabajadoras que ha vivido en primera persona la evolución de la mujer en el seno de las cooperativas agroalimentarias. Entró en la cooperativa hace 21 años, justo cuando se acababa de diplomar como graduada social, como auxiliar administrativa en el puesto de centralita. Cuando se incorporó, los puestos ocupados por mujeres se encontraban en su mayoría en el área de Administración. Por entonces, reconoce, “existía poca representación de la mujer en puestos técnicos y casi ninguna en puestos de producción, considerados tradicionalmente como masculinos”.

Sin embargo, a lo largo de estas dos décadas la posición de la mujer es cada vez más destacada y, a día de hoy, “ocupa puestos cualificados en las distintas líneas de producción, técnicas y de responsabilidad dentro de la empresa”, sostiene. Ella representa uno de esos casos, pues año y medio después de entrar en Covap pasó a formar parte del equipo de Recursos Humanos, que hoy lidera.

Este cambio ha sido posible gracias a la apuesta de Covap por la igualdad de oportunidades. De hecho, la entidad tiene implantado desde febrero de 2019 su II Plan de Igualdad, el cual estará vigente hasta 2022. A través de las medidas a favor de la equidad, han aprovechado “el talento y el potencial tanto de mujeres como de hombres”.

De hecho, a juicio de Mari Paz Calvo, “las plantillas que conviven con la igualdad saben que mujeres y hombres cuentan con las mismas oportunidades a la hora de acceder, participar y crecer dentro de la empresa, lo que redundará en una mejora del clima laboral y en la motivación”.

Apostar por la equidad entre mujeres y hombres ha permitido a la cooperativa “tener un mayor conocimiento de la organización”, asegura la responsable de Administración. Y, aunque Covap ya cumplía con temas fundamentales como la retribución igualitaria, hacer un diagnóstico de género les ha permitido identificar la

EL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD DE LA COOPERATIVA ENTRÓ EN VIGOR EN 2019

existencia de posibles desequilibrios entre mujeres y hombres.

En opinión de Mari Paz Calvo, a pesar de los avances en materia de igualdad, aún queda camino por recorrer en el cooperativismo y cree que habría que incidir en incorporar a más mujeres en los órganos de dirección de las cooperativas, “tanto en los consejos rectores como en los propios puestos directivos de la empresa”. Para conseguirlo, el plan de igualdad de Covap contempla medidas en este sentido. En concreto, “a través de la formación y la promoción se da acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad”, explica.

8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Conciliación personal, familiar y laboral

En su plan de igualdad, Covap establece una serie de medidas, más allá de las legales, para facilitar la conciliación y conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional dentro de la empresa. Entre ellas se encuentra el teletrabajo, la adaptación de jornada, la flexibilidad horaria de entrada y salida, etc. Para impulsar la corresponsabilidad incentiva la reducción por guarda legal si el solicitante es hombre.



Visión femenina para el relevo generacional

Al estar tradicionalmente dirigidas y formadas por hombres, avanzar en igualdad para el modelo cooperativo era un reto mayúsculo. El trabajo de sensibilización y la formación han permitido que el número de empresarias agrarias y de directivas sea mayor en pocos años y que hoy casos como el de Marisa García Mateo sirvan de ejemplo en cuanto a proyección.

La responsable de Producción y Calidad de la cooperativa San Sebastián, de Benalúa de las Villas, aterrizó en esta almazara hace más de una década y tras pasar por departamentos como el de Ayudas o el de Técnico y Calidad ascendió hace tres años

a su actual puesto. Ahora se encarga de dirigir, planificar y coordinar todas las actividades productivas de la almazara para garantizar la calidad y la seguridad de los aceites de oliva virgen extra que produce la entidad.

Su progreso ha sido posible gracias a la apuesta de la cooperativa por impulsar medidas en pro de la equidad entre hombres y mujeres, y que materializó en forma de plan de igualdad en el año 2016, a pesar de no estar obligada por ley (pues cuenta con 35 personas en plantilla). A través de medidas como el reclutamiento de personal en función de la formación o la

EN SAN SEBASTIÁN, DE BENALÚA DE LAS VILLAS, LA IGUALDAD ES UN COMPROMISO

igualdad retributiva, esta cooperativa especializada en aceite de oliva ha conseguido hacer real y efectivo su compromiso con la igualdad de oportunidades.

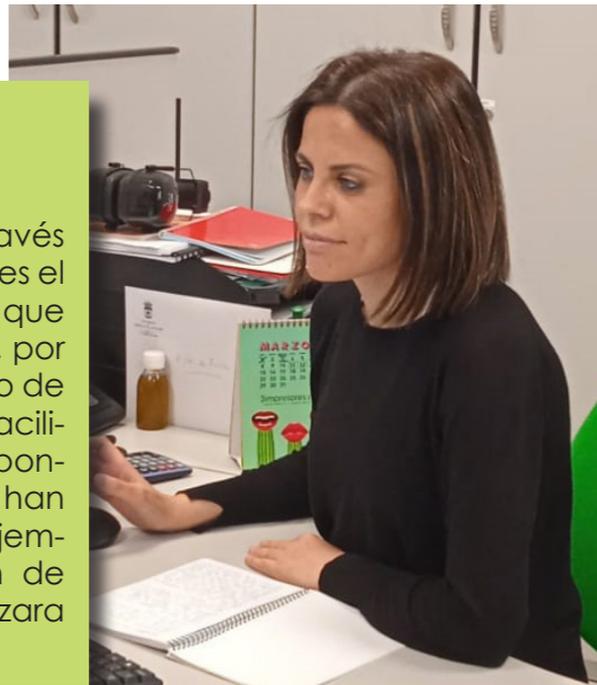
Este tipo de acciones no sólo han mejorado la imagen de la cooperativa, sino que han tenido un efecto muy positivo en el seno de la misma al incrementar la satisfacción y la motivación del personal, “especialmente de las mujeres, que notan que su futuro en la empresa no está en puestos de poca entidad”, señala Marisa García. Además, al mejorar el ambiente laboral, la cooperativa ha impulsado su competitividad y, por tanto, ha aumentado su productividad.

La implantación del plan de igualdad también se ha traducido en un cambio importante en la mentalidad de la cooperativa. De hecho, según la responsable de Producción y Calidad, ha ayudado a iniciar el relevo generacional en los miembros del consejo rector. Pese a todos los avances, Marisa García insiste en que las cooperativas agroalimentarias deben hacer más hincapié en las medidas y las acciones que favorezcan la promoción de la mujer en el sector, tanto en el campo como en el seno de la empresa. Y, sobre todo, aboga por construir una cooperativa en la que el género no sea un factor determinante, sino que prevalezca la formación, independientemente de si la persona es hombre o mujer.

8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Promoción desde el conocimiento

Una de las medidas implantadas a través del plan de igualdad de San Sebastián es el fomento de la promoción de mujeres que llevan tiempo en la cooperativa y que, por tanto, tienen un profundo conocimiento de la misma. A través de esta acción se facilita su ascenso a puestos de más responsabilidad y que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, ejemplo de ellos es la promoción de mujeres como maestra de almazara o en los patios de pesaje.



Marisa García Mateo
44 años
Responsable de Producción y Calidad
San Sebastián de Benalúa
Granada



**María del Socorro
Sánchez Valencia**
47 años
Directora de Administración
SAT Condado de Huelva

Huelva

Aprovechar el talento sin distinción de sexo

El sector de los frutos rojos es uno de los más empleadores de Andalucía. Campaña tras campaña, miles de mujeres se encargan de recoger y manipular la cosecha de Huelva. Se puede decir que el sector es eminentemente femenino, como bien sabe M^ª del Socorro Sánchez, directora de Administración de SAT Condado de Huelva.

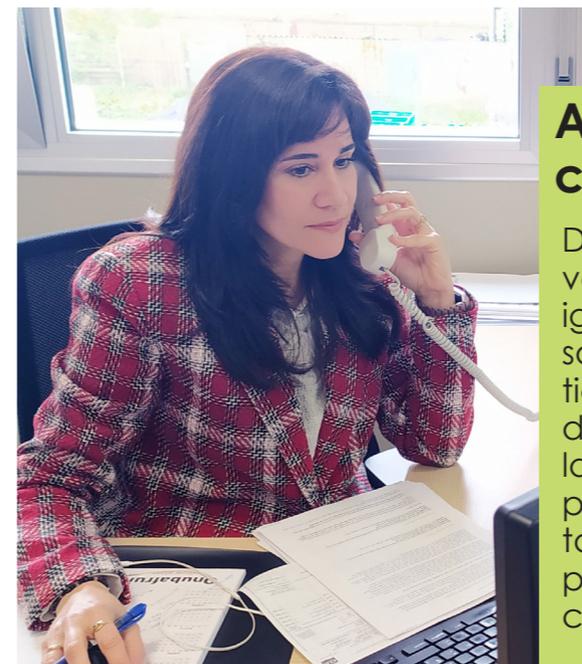
El de los berries es un sector en el que tradicionalmente han trabajado muchas mujeres, tanto en el campo como en los almacenes. No obstante, "cada vez hay más mujeres en departamentos más técnicos y cualificados, como técnicos de campo, de calidad o en el área de gestión y administración", sostiene M^ª del Socorro Sánchez, quien asegura que en SAT Condado "el papel de las trabajadoras es fundamental en todas las áreas en las que desarrollan su trabajo", ya sea a pie de campo, en las líneas de manipulación o en la gestión.

M^ª del Socorro Sánchez ejemplifica la proyección dentro de su cooperativa. Entró en SAT Condado como manipuladora, trabajo que compaginaba con sus estudios, y fue progresando hasta asumir la dirección del departamento de administración en 2003.

A lo largo de estas dos décadas, ha sido testigo de la evolución de la mujer en el modelo cooperativo. "La posición de socias y trabajadoras ha cambiado muchísimo, al igual que en la sociedad, pues al final las empresas son un reflejo de la misma". En la

central hortofrutícola, por ejemplo, ya hay muchas mujeres manejando carretillas y en otros puestos en los que antes solo se veían hombres. Sin embargo, "aún hay reticencias por parte de ellos a optar a trabajos en las líneas de manipulación, puestos considerados tradicionalmente como femeninos", expone M^ª del Socorro.

En la actualidad, SAT Condado está en pleno proceso de implantación de su plan de igualdad, donde recoge medidas como la promoción profesional y establece como objetivo garantizar la equidad salarial para acabar con la brecha de género.



SAT CONDADO SIEMPRE HA APOSTADO POR LA EQUIDAD SALARIAL

No obstante, en opinión de M^ª del Socorro Sánchez, donde más trabajo queda por hacer es con las productoras asociadas a cooperativas y SAT. "Es importante que las socias tengan un papel más activo en las asambleas, que acudan y conozcan mejor el funcionamiento de su empresa y se animen a formar parte activa de los consejos rectores o las juntas directivas, ya que casi la totalidad están constituidos por hombres", analiza la directora de Administración. Por otra parte, considera que aquellas mujeres con interés, a medida que vayan adquiriendo experiencia, "podrán acceder a cargos intermedios y de dirección en las cooperativas y las SAT".

8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Acceso, selección y contratación

De un tiempo a esta parte, las cooperativas hacen especial hincapié en aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal. En este sentido, el plan de igualdad de SAT Condado de Huelva impulsa la sensibilización y la formación en materia de igualdad para el equipo directivo y al departamento de Recursos Humanos para que la apliquen en los procesos de selección.

Romper techos para fortalecer el modelo

En el sector agroalimentario todavía existen muchos techos de cristal por romper. Bien lo sabe María Esperanza Díaz, primera presidenta de la cooperativa Oleícola Valdepeñas. Tras años fuera de Valdepeñas de Jaén, esta olivarera regresó a su localidad natal para retomar la actividad agrícola en la explotación familiar. Volvió a sus orígenes y a su cooperativa, cuya presidencia ostenta desde 2019, tras ser elegida por mayoría absoluta. María Esperanza Díaz hizo historia en aquella asamblea extraordinaria al convertirse en la primera mujer en presidir la cooperativa. Aquel día rompió un techo de cristal en el sector agroalimentario.

Reconoce que los primeros momentos "fueron duros" ya que la cooperativa venía de una división interna, pero gracias a su equipo y tras mucho trabajo han recuperado la confianza e ilusión de los socios y las socias en poco tiempo, lo que les ha permitido avanzar, realizar inversiones necesarias para la competitividad de la cooperativa y apostar por tres materias clave: la formación, la información y la igualdad de género.

La presidenta de Oleícola Valdepeñas asegura que el papel de la mujer ha cambiado desde que entró en la cooperativa, ahora "se respeta y se tiene más conciencia

OLEÍCOLA VALDEPEÑAS ELEGIÓ EN 2019 A LA PRIMERA PRESIDENTA DE SU HISTORIA

de la necesidad de contar con la mujer en todos los ámbitos". Un respeto que, asegura, se debe "al trabajo bien realizado y no al hecho de su condición de mujer".

Oleícola Valdepeñas no estaba obligada a implantar un plan de igualdad, ya que en plantilla son cinco personas (27 en plena campaña). Sin embargo, la cooperativa ha decidido apostar por la igualdad; se ha tomado conciencia de que las mujeres también tienen derecho a asumir funciones y cargos de responsabilidad. De hecho, "la mujer aporta otra perspectiva y visión empresarial, favorece que haya un clima mucho más enriquecedor y distendido en todos los niveles, ya sea en la toma de decisiones o en las funciones que desempeña", asegura María Esperanza Díaz.

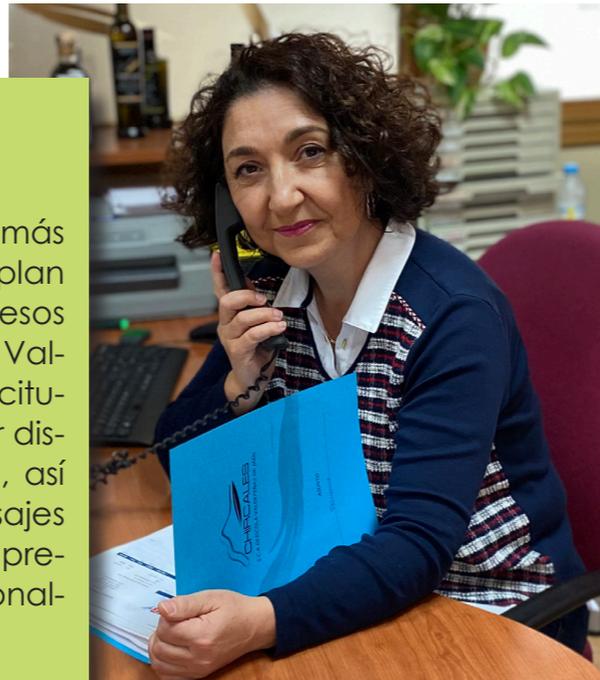
La presidenta de Oleícola Valdepeñas es consciente de que el cooperativismo agroalimentario tiene mucho camino por recorrer en materia de igualdad. Insiste en que para seguir avanzando "debe incidirse en la sensibilización de las personas socias, primando el colectivo sobre situaciones individualistas". Asimismo, apuesta por activar la participación de los socios, "especialmente de las mujeres y los jóvenes, ya que estos dos colectivos son el futuro del sector, y son claves para alcanzar el tan ansiado relevo generacional", indica María Esperanza Díaz. Para materializar este objetivo, concluye que es "fundamental" impulsar la formación.



8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Incentivar la presencia de mujeres en la plantilla

La cooperativa quiere una plantilla más equitativa, objetivo que recoge en su plan de igualdad. Para conseguir unos procesos de selección más igualitarios, Oleícola Valdepeñas promueve eliminar en las solicitudes de empleo datos que puedan ser discriminatorios para algún colectivo, así como incluir en las ofertas mensajes que incentiven a las mujeres a presentarse a ocupaciones tradicionalmente 'masculinas'.



**María Esperanza
Díaz Expósito**

**52 años
Presidenta**

Oleícola Valdepeñas

Jaén



**M^a Carmen
Moreno Toril**

53 años
**Responsable de Auditoría
y Control Interno**
Dcoop

Málaga

Impulsar el desarrollo de la mano de la mujer

El trabajo en materia de igualdad de Dcoop se remonta a principios de 2010, antes de que se produjera la fusión con Hojiblanca. Por entonces, la planta industrial que el grupo tiene en Dos Hermanas ya contaba con un documento que velaba por la equidad entre hombres y mujeres. Más tarde, en 2017, Dcoop aprobó su primer plan de igualdad propio. A través de esta hoja de ruta, la compañía ha dado forma a su Política de Igualdad y al Protocolo de Acoso, además ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la empresa para afinar los objetivos y las medidas que se han recogido en su nuevo plan, inscrito en enero de 2021 y que estará vigente durante cuatro años.

Una de las mujeres que ha vivido en primera persona esta apuesta por la igualdad de oportunidades ha sido M^a Carmen Moreno Toril, la actual responsable de Auditoría y Control Interno del grupo. Para esta trabajadora, la apuesta de Dcoop por impulsar la equidad entre mujeres y hombres permite “incrementar la motivación de las personas, el compromiso con el desarrollo y la productividad de la compañía”. De igual modo, incorporar la igualdad a la filosofía de la empresa permite aminorar la rotación y las bajas laborales, de modo que se ayuda a aumentar la competitividad de la entidad, se refuerza su liderazgo, la cultura de la empresa de forma generalizada y las relaciones laborales, entre otras cuestiones.

La apuesta por la igualdad de oportunidades y, por tanto, por la incorporación de la

mujer a Dcoop se viene produciendo de forma sostenida desde hace décadas. Si bien, según M^a Carmen Moreno, su participación es más notable en algunas secciones, como las plantas de envasado de aceituna de mesa o las áreas de Calidad o I+D. El reto que tiene por delante Dcoop es equilibrar la presencia en el resto de departamentos de la empresa, “ya que mejora el ambiente y enriquece los resultados de la sociedad”, expone.

A pesar de todos los avances conseguidos hasta la fecha, para M^a Carmen Moreno, las mujeres “siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de

DCOOP REFUERZA SU PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD CON LA IGUALDAD

liderazgo”, una realidad “aún más tenaz en el cooperativismo agroalimentario”. Tal y como destaca, faltan mujeres tanto en los órganos de gobierno de las cooperativas como en la dirección de la gestión de las mismas. “Un cambio necesario al que Dcoop trata de contribuir con talleres y jornadas con perspectiva de género”, explica su responsable de Auditoría. El grupo también promueve la igualdad a través de campañas de sensibilización, internas y externas, para visibilizar la aportación de la mujer socia y la trabajadora y en las que se pone especial atención a las dificultades formativas que puedan obstaculizar el ascenso a posiciones de liderazgo.



8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Fomentar la motivación y el autoconocimiento

Dcoop trabaja las políticas de igualdad desde hace más de una década. Entre sus medidas destaca la apuesta por talleres para impulsar el liderazgo femenino dirigido a trabajadoras y socias de las cooperativas integradas. A través de ellos busca fomentar la motivación y el autoconocimiento de las mujeres que conforman el grupo, al tiempo que analiza los obstáculos o barreras que dificultan su promoción profesional.

Desarrollo personal para reconducir el talento

La igualdad de oportunidades es una de las piedras angulares de Oleand, entidad resultante de la fusión de las cooperativas Nuestra Señora de Las Virtudes y San José, de La Puebla de Cazalla. De ellas ha heredado la apuesta por la promoción de la mujer como factor de competitividad, pues en 2017 Las Virtudes ya se adhirió a la iniciativa 'Más mujeres, mejores empresas' del Ministerio de Igualdad para incrementar la presencia y la participación de mujeres en puestos directivos.

Un año más tarde entraba en vigor su primer plan de igualdad, que ahora está en proceso de revisión tras la fusión que

se produjo en 2019. Una hoja de ruta que destaca por la férrea apuesta por la formación que hace para promocionar a la mujer. Esta línea estrategia se ha traducido en una "satisfacción general del personal", sostiene Nuria Borrego, directora del departamento de Sostenibilidad Integral, Calidad y Seguridad Alimentaria, así como del Laboratorio de Almazara. Dos responsabilidades que asumió antes de haber cumplido treinta años.

Además, desde hace tres años, es la promotora de igualdad de Oleand, cargo desde el que analiza y trabaja en la mejora de las situaciones de desigualdad que pue-

LA FORMACIÓN ES UNO DE LOS PILARES DE LA IGUALDAD EN EL SENO DE OLEAND

dan darse en el seno de su cooperativa. Para Nuria Borrego, "saber que perteneces a una empresa que en su ADN y en su pequeño ecosistema tiene valores éticos y coherentes ayuda mucho a sentirse parte de la misma". Con este convencimiento, la directiva cree que actuaciones en pro de la igualdad de oportunidades reportan a la cooperativa "un impacto muy positivo en el sector, ya que se diferencia de otras empresas y se posiciona en un camino en el que todos remamos en la misma dirección".

En el seno de Oleand, la participación de la mujer ha cambiado, pero "a pie de campo sigue existiendo poca visibilidad", apunta Nuria Borrego. Para la responsable de Calidad, es necesario "promover y convocar a esas mujeres que quieren y no tienen las suficientes herramientas para que su presencia y su opinión también cuenten". Por ello, el plan de igualdad recoge entre sus medidas la creación de una base de datos específicas de socias con el objetivo de hacer llamamientos concretos.

Como promotora de igualdad de Oleand, Nuria Borrego tiene claro que para seguir avanzando "hay que activar medidas de llamamiento específico, hablarle a las mujeres de tú a tú". Propone hacerlo a través del 'coaching', ya que en su opinión "motivar y trabajar en la autoestima y en el desarrollo personal" ayudan a "reconducir el talento".

8 MEDIDAS DE 8 PLANES

Coaching y mentoring para directivas

En su plan de igualdad, Oleand contempla la formación de alto nivel con programas de 'coaching' y 'mentoring' dirigido a mujeres directivas. Ejemplo de ello es que Nuria Borrego participa en la actualidad en la segunda edición del Proyecto Progres, una formación de carácter nacional cuyo objetivo es dotar de habilidades de liderazgo a trabajadoras con el objetivo de facilitar su promoción dentro de la empresa.



Nuria Borrego Pliego
40 años
Directora Sostenibilidad Integral, Calidad y Seguridad Alimentaria
Oleand
Sevilla



cooperativas
agro-alimentarias
Andalucía