



CARLOS GIL

El furgón fúnebre sale del lugar donde fue hallado el cuerpo de Vicente.

LA INVESTIGACIÓN APUNTA AL DINERO COMO MÓVIL

CÁCERES

▶ Páginas 16 y 17

## Localizan el cuerpo del desaparecido de Hinojal tras confesar el alguacil

El presunto homicida estuvo bajo la lupa de la Guardia Civil tras descartarse una fuga voluntaria

El cadáver de Vicente fue hallado a dos kilómetros del pueblo, que teme el estigma por el suceso

POR PRIMERA VEZ

**Almaraz para su Unidad I** ante la elevada generación en renovables

Las borrascas favorecen la producción eléctrica

EXTREMADURA ▶ Página 5

UNA RUTA «CLAVE»

**La línea de tren** de Mérida a Puertollano se electrificará en tres años

EXTREMADURA ▶ Página 5

INDEMNIZACIÓN DEL SES

**Aprender a vivir** con una tetraplejía por una negligencia

EXTREMADURA ▶ Página 4

CARRETERA DE CASAR

**Monroy**, de luto por la muerte de un joven en accidente

CÁCERES ▶ Página 21

### 8-M, Día de la Mujer

ENCUENTRO PROFESIONAL

**El sector primario** se reconstruye cimentado en femenino y plural

Jornada de El Periódico sobre la mujer y el campo

ESPECIAL ▶ Páginas 6 a 11



Una de las mesas redondas.



CARLOS GIL

**Todas las voces** por la igualdad

Las principales ciudades de Extremadura celebraron ayer actos y manifestaciones con motivo del 8-M. En la imagen, manifestantes en Cáceres. EXTREMADURA ▶ Páginas 2 y 3

JORGE ARMESTAR

Ponentes y autoridades en la II Jornada de Mujeres en el sector primario, ayer en El Toril.



JORNADA DE EL PERIÓDICO EXTREMADURA CON EL PATROCINIO DE CAJA RURAL DE EXTREMADURA, JTI Y CETARSA

# Las mujeres de la agroindustria piden menos papeleo, más visibilidad y más formación

► Urbano Caballo anuncia la puesta en marcha de una Feria Alimentaria y Turística

► Mercedes Vaquera homenajea a las abuelas y madres que abrieron el camino

J. VENTURA  
epextremadura@elperiodico.com  
EL CARRASCALEJO

**M**enos burocracia, más visibilidad, más formación específica y participación en los órganos de gobierno de cooperativas y empresas. Estas son algunas de las demandas puestas sobre la mesa de debate de la II Jornada 'Mujeres en el sector primario de Extremadura', organizada por El Periódico Extremadura con el patrocinio de Caja Rural de Extremadura, la Compañía Española de Tabaco en Rama (Cetarsa) y JTI España.

El salón de actos de El Toril registró una importante afluencia de mujeres del agro extremeño, reunidas para debatir el 8M sobre su realidad concreta.

La directora de El Periódico Extremadura, Marisol López del Es-

tad, condujo el acto y manifestó que «con actos como este pretendemos reconocer el esfuerzo diario y la ilusión de las que se dedica a un sector en el que la presencia femenina es constante. Las mujeres son el pilar de los hogares en los núcleos rurales».

Urbano Caballo, presidente de Caja Rural de Extremadura, recordó que la entidad fue uno de los primeros consejos rectores en conseguir la paridad de sus miembros y que la selección del personal se hace en función de las aptitudes. Igualmente, anunció la puesta en marcha de la Feria Alimentaria Turístico Rural de Extremadura que se presentará a los medios el lunes 18 de marzo.

Mercedes Vaquera, consejera de Educación Ciencia y Formación Profesional, recordó los tiempos en los que cuando se les preguntaba al hombre decían que eran agri-



**Raquel del Puerto: «El cooperativismo puede ser una de las soluciones al problema de la despoblación»**

cultores y ellas decían 'sus labores'. «¿Cuáles son nuestras labores? Trabajar igual que el hombre y después llegar a casa y ponerse a trabajar. Ahora, las principales investigaciones las están haciendo las mujeres. Extremadura es principalmente agroganadera y este sector representa el 7% del PIB. Es nuestro gran fuerte, pero una de las barreras es darle a la mujer su papel».

Tuvo un recuerdo muy especial para «nuestras madres y abuelas», que han hecho un gran trabajo para estar aquí. Han tenido que sufrir las diferencias silenciosamente y sin poder alzar la voz. El reconocimiento tiene que empezar por las que nos han abierto camino», concluyó.

Leticia Mateos, responsable de Organización y Relaciones Laborales de Cetarsa, hizo una emotiva intervención. En ella explicó que las mujeres rurales conforman la cuarta parte de la población mundial. Las mujeres trabajan en actividades para el desarrollo de la vida. Y recordó que el 7 de diciembre 1957 las trabajadoras de la Real Fábrica de Tabaco de Coruña, hicie-

ron una de las primeras huelgas del sector. «Las cigarreras reclamaron mejoras, condiciones laborales dignas e igualdad. Abrieron el camino de las reivindicaciones. Hoy la fábrica de tabaco y las cigarreras son un símbolo por la igualdad».

**HONRAR A LAS ABUELAS** // Añadió que «no podemos hablar de futuro sin honrar a todas las que se atrevieron a dar los primeros pasos. Si no participamos en la creación del futuro siempre habrá sesgos machistas. Cada 100 hombres en el sector agrario hay 31 mujeres. Solo cotizan 2 de cada 5. En un contexto de desarrollo tecnológico las mujeres son imprescindibles. Tenemos que fomentar la vocación científica, mecánica e industrial. El emprendimiento femenino tiene que fomentarse, repensar infraestructuras y posicionarlas en la toma de decisiones importantes». Finalmente, concluyó que la defensa de la igualdad entre hombre y mujeres debe nacer del respeto.

La clausura del acto corrió a cargo de la vicepresidenta de la Di-



La consejera de Educación.

**Mercedes Vaquera:**  
«Las investigaciones de la agroindustria las hacen ahora mayoritariamente mujeres»

putación de Badajoz, Raquel del Puerto, quien explicó que «tenemos que proteger los logros que hemos conseguido. Hoy se ha evidenciado la importancia del cooperativismo, donde se van rompiendo techos de cristal. Puede ser una solución al problema de la despoblación. De la presencia de la mujer en el cooperativismo nacen muchas oportunidades en el sector primario».

Defendió que las instituciones deben apoyar que las mujeres se dediquen a la agricultura o la ganadería. En este sentido, las políticas de igualdad de la Diputación de Badajoz van enmarcadas a la perspectiva de género «y queremos que lleguen a los municipios de forma realizable. La finalidad es dar el reconocimiento pleno del derecho de las mujeres. Hoy se ha constatado que para alcanzar la igualdad real aún queda. Uno de los objetivos de la Diputación de Badajoz es su empoderamiento y que se tome conciencia del papel fundamental de la mujer. La institución provincial trabaja con las mujeres empresarias con el programa 'Sin Brecha', dotándolas con las herramientas necesarias. Igualmente se trabaja con ellas en la digitalización de sus empresas. Hoy es un día reivindicativo, para que no nos hagan creer todos los objetivos se han conseguido y no demos pasos atrás».

Tras las dos horas largas de debate, las ponentes fueron muy aplaudidas y agasajadas con un vino de honor. ≡

## MESA 1 / LA MUJER EN EL COOPERATIVISMO AGROALIMENTARIO

# Un modelo caracterizado por la equidad

**El Plan de Impulso a las Cooperativas** ayudará a la redacción y aplicación de planes de igualdad

J.V.  
EL CARRASCALEJO

«El cooperativismo es un sistema caracterizado por la igualdad y la estructura democrática. Además, la normativa extremeña actual ofrece recursos para impulsar a la mujer en este ámbito». Así lo reconoció la letrada especializada en cooperativas María Isabel Domínguez durante la primera de las mesas redondas de la jornada de Mujeres en el Sector Primario.

Por su parte, Ángeles Muriel, directora general de Desarrollo Rural, explicó que desde la Administración regional se están tomando medidas como un Plan de Impulso a las Cooperativas para ayudar a los planes de igualdad. Recordó que 7 de cada 10 mujeres extremeñas vive en el mundo rural. «La clave está en la economía social y en el cooperativismo», apostilló.

Carmen Moreno Vargas, directora de Cooperativas Agroalimentarias Extremadura, explicó que son «una de las empresas elegidas para la FP Dual y las mujeres somos muchas. El 28% de los



**Cooperativismo** > Carmen Moreno, Eugenia Benaín, Ángeles Muriel, Andrea Salguero e Isabel Domínguez.

socios de Cooperativas Agro Alimentarias son mujeres. Poco a poco estamos viendo que las cifras están evolucionando, aunque no sean las que deberían ser. Con formación e información y referentes saldremos adelante».

Andrea Salguero, ingeniera técnica agrícola en Tabacoex, añadió

que «tenemos que hacer ver a nuestros socios todo lo que una cooperativa puede hacer con ellos en igualdad. En mi cooperativa somos una parte mujeres y ya no se nos ve igual como hace unos años».

Por último, Eugenia Benaín, directora general de Coopreca, afirmó que su cooperativa «hizo los de-

beres en 2018 con el cumplimiento tajante de la ley en materia de igualdad. El ratio de mujeres en Copreca es del 57%. Para nosotros es muy importante la formación, pues intentamos formar a los profesionales para garantizar el relevo generacional», concluyó. ≡

## MESA 2 / INSTITUCIONES Y EMPRESAS PRIVADAS DEL SECTOR PRIMARIO

# Los estereotipos se van dejando atrás

**La región aún no es consciente de que cuenta con centros como Intaex o Ctaex, de referencia nacional**

J.V.  
EL CARRASCALEJO

«Se van rompiendo estereotipos. Pero uno de nuestros problemas es que no somos capaces de retener el talento. Debemos vender que nuestras empresas son buenas y prósperas. Tenemos que dar soluciones al sector, pues hay herramientas con el gran avance tecnológico, pero las empresas necesitamos recursos». Con estas palabras, Natalia García Camacho, CEO de Grupo García Camacho, reclamaba una mejor imagen para nuestros proyectos empresariales, en especial los liderados por mujeres.

Susana Turégano, CEO de Ergofito, no se explica que no haya más gente en Extremadura abordando proyectos tecnológicos. «Tenemos el Ctaex, el Intaex, centros que son referencia nacional. Tenemos que ser capaces de transmitir eso», dijo.

Teresa Corchero, CEO de Higos y Derivados Extremeños, se lamentó de que en un pueblo como Valdefuentes, con 1.000 habitantes y tres empresas, los niños del colegio no van a visitar-



**Directivas** > Marisol López del Estal, Natalia García Camacho, Susana Turégano, Teresa Corchero y Leticia Mateos.

las. «Viven en un pueblo y los niños no saben lo que es el campo», insistió.

Finalmente, Leticia Mateos Nieto, responsable de Organización y Relaciones Laborales de Cetarsa, aseguró: «Todo lo que tiene que ver con lo científico ya están ofreciendo resultados. Las chicas

ya saben que pueden investigar y que pueden firmar sus investigaciones con su nombre y no el de su marido. Sin embargo, todavía les faltan referentes de la parte técnica e industrial. En Cetarsa estamos acabando un proyecto con los institutos de la zona tabaqueira. Con mis compañeras de perfi-

les técnicos vamos a explicar que hay oportunidad en Cetarsa para las chicas como técnicas. Mucho de lo que está ocurriendo es que el relevo generacional en puestos técnicos son mujeres. Necesitamos que centros de formación y empresas vayan de la mano». ≡

# «Las mujeres tienen cada vez más peso en la plantilla de Caja Rural»

**CRISTINA ALVAREZ RELLO** Responsable de Recursos Humanos de Caja Rural de Extremadura

J. VENTURA  
epextremadura@elperiodico.com  
EL CARRASCALEJO

ANTONIO HERNÁNDEZ

## – ¿Cuál fue la motivación principal detrás de la implementación del plan de igualdad en Caja Rural de Extremadura?

– Consegir una efectiva igualdad entre hombres y mujeres ha sido una motivación constante en la Caja desde principios de siglo, para alcanzarlo se han desarrollado diferentes iniciativas y normativas internas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los perfiles requeridos para ocupar los puestos de trabajo no hacen distinción entre sexos: Los procesos de selección y promoción interna se basan en las competencias del candidato y en su alineación con los principios y valores de la entidad, para favorecer el acceso del sexo menos representado en determinadas posiciones se realizan programas de formación y capacitación específicos y se aplican diferentes medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Si analizamos la evolución de la plantilla en los últimos 20 años, se ha pasado de una plantilla que era con mayor peso masculino a una en la que las cifras están en clara convergencia, pasando de una diferencia del 37,5% al 12% actual en cuanto a presencia por género.

El primer plan de igualdad se aprueba en el año 2017 para el periodo 2018-2022, con la publicación del RD-Ley 901 de 13 de octubre de 2020 la Caja adapta el plan vigente a los requisitos establecidos dando como resultado el Plan de Igualdad 2022-2026.

## – ¿Cuáles son los objetivos clave que esperan lograr con este plan de igualdad?

– Los objetivos están enfocados en la gestión del talento, involucrando a toda la cadena de valor y fomentando la igualdad de oportunidades:

- Implantar un sistema de evaluación del desempeño por competencias, libre de sesgos.
- Promover la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad poniendo énfasis en aquellas áreas en las que exista menor representación.
- Velar por el mantenimiento de la equiparación salarial en los puestos de igual valor.
- Posibilitar el reciclaje de la plantilla en igualdad de condiciones.
- Promover la colaboración y la comunicación respetuosa entre los integrantes de la plantilla.
- Facilitar la conciliación familiar y profesional.



«En los últimos 20 años, se ha pasado de una plantilla con mayor peso masculino a una en la que las cifras están en clara convergencia»

## – ¿Cómo involucraron a los empleados en el diseño e implementación del plan de igualdad?

– Los empleados están presentes a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), quienes han participado tanto en el diagnóstico de la situación previo como en la elaboración del plan con reuniones periódicas de trabajo y supervisión de los avances realizados que culminaron con la aprobación del Plan, también forman parte del diseño, aprobación y seguimiento de las distintas medidas adoptadas anualmente para su implementación.

## – ¿Qué desafíos enfrentaron durante el proceso de implementación y cómo los superaron?

– La colaboración entre trabajadores y miembros de la dirección ha sido máxima desde el inicio, lo que ha facilitado su definición y aplicación. El mayor desafío está siendo la incorporación de la mujer a puestos de mayor responsabilidad en la red de oficinas, con las medidas puestas en marcha, formación especializada, participación en foros para compartir experiencias exitosas de directivas dentro y fuera del sector bancario y medidas de conciliación se está superando esta barrera.

## – ¿Qué medidas específicas se están tomando para garantizar la igualdad de género en términos de contratación y promoción interna?

– Las políticas, procedimientos y procesos implantados en la Entidad, así como el firme compromiso de los/as directivos/as de la entidad garantizan la no discriminación ni en la contratación ni en la promoción interna, así nuestros puestos de trabajo pueden ser ocupados indistintamente por hombres y mujeres, los procesos de selección están basados en las competencias del candidato y en la promoción interna se valora la actitud, esfuerzo y afán de superación y la trayectoria interna del empleado.

## – ¿Cómo se está midiendo el progreso y el impacto del plan de igualdad en la entidad financiera?

Anualmente, se revisan los resultados clave que están definidos en el Plan de Igualdad para ver si se cumplen los objetivos marcados y en caso necesario adoptar las medidas correctoras necesarias. Los datos son decisivos, en el 2020 la brecha entre personal masculino y femenino era del 16,85%, en 2023 se ha disminuido al 12%, es decir la representación femenina ha aumentado casi en un 5% esto es debido a que la incorporación y

retención de talento femenino en estos años ha superado al masculino.

## – ¿Qué datos tienen del porcentaje de mujeres y qué cargos que ocupan en Caja Rural de Extremadura?

– En Servicios Centrales el 51% de la plantilla pertenece al sexo femenino y el 50% de mujeres ocupan puestos directivos. En la Red de oficinas, el 42% son mujeres.

## – ¿Qué recursos o apoyos adicionales se están ofreciendo a los empleados para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo?

– Forma parte de la cultura de la entidad la no discriminación, la eliminación de sesgos inconscientes y la tolerancia cero con cualquier comportamiento que vaya en contra del Código de Conducta que rige nuestra convivencia interna y nuestras relaciones con terceros. Todos los años se programan iniciativas para concienciar a los empleados con cursos de formación y actividades de sensibilización, con la publicación de la guía de lenguaje inclusivo y con la participación en foros.

La entidad es firmante de la Carta de la Diversidad desde el 2022 y está comprometida con los diez principios en la que se basa tanto en el ámbito de la igualdad como en el de la diversidad.

## – ¿Cuál ha sido la respuesta de los empleados y la dirección ante la implementación del plan de igualdad?

– La respuesta ha sido positiva cada vez es mayor su implicación en las diferentes actuaciones que se están realizando en el marco del Plan de Igualdad, no solo sumándose a las mismas, sino con sus aportaciones para mejorarlas.

## – ¿Qué consejos daría a otras entidades que estén considerando implementar un plan de igualdad en sus organizaciones?

– Implementar un Plan de Igualdad no es una opción para las empresas con un determinado número de trabajadores lo que sí es opcional es hacer del Plan un instrumento que aporte valor a la empresa, para ello es necesario alinear los objetivos del Plan de Igualdad con los objetivos estratégicos (remar en la misma dirección), ser flexibles a la hora de implementar las medidas para alcanzarlos (con los pies en la tierra), tener un plan de comunicación para involucrar a toda la organización (hacerles partícipes) y saber escuchar (feedback). ≡

# «Debemos ser valientes, las mujeres somos quienes sostenemos la vida»

**LETICIA MATEOS** Responsable de Organización y Relaciones Laborales de la Compañía Española de Tabaco en Rama (Cetarsa)

J. VENTURA  
epextremadura@elperiodico.com  
EL CARRASCALEJO

– **¿Cómo describiría el papel de la mujer en el mundo laboral de hoy en día, específicamente en la industria tabaquera?**

– Pese a los avances, aún queda camino por recorrer. Las conquistas laborales no han sido suficientes y las mujeres seguimos estando más golpeadas por el desempleo, la temporalidad, las jornadas parciales para el cuidado de personas dependientes o los menores salarios. Somos minoría a la hora de emprender un negocio y existe un techo de cristal que sigue impidiendo una presencia mayoritaria en la toma de decisiones empresariales, y además en entornos rurales las mujeres se han enfrentado históricamente a una discriminación significativa en lo que respecta a la propiedad, la remuneración, la capacidad decisoria o el acceso a recursos y mercados.

A pesar de todo esto, creo que afortunadamente, algo está cambiando; con datos esperanzadores, como que ocho de cada diez mujeres en edad de trabajar ya lo hacen, sus puestos están cada vez mejor remunerados y desempeñan funciones directivas con mayor frecuencia. Las mujeres hemos adquirido mayor relevancia a la hora de iniciar un negocio y somos el motor del crecimiento del autoempleo en España. Parece que por fin, se va comprendiendo que, el verdadero poder de una empresa radica en la diversidad y en aprovechar las fortalezas únicas que cada profesional aporta, sea hombre o mujer.

– **¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las mujeres en puestos directivos y de liderazgo en tu empresa?**

– Actualmente, bajo mi punto de vista, considero que uno de los mayores desafíos no solo en nuestra empresa sino para la economía de nuestro país, está en la imposibilidad de la mujer en muchas ocasiones de sumarse al mercado de trabajo u optar a posiciones de mayor liderazgo, por la dificultad de conciliar su vida familiar y laboral, al asumir la mayor parte de los cuidados de mayores, menores y personas dependientes. Se ha avanzado en términos de conciliación, cuestión distinta es conseguir la corresponsabilidad real. Considero que este es uno de los principales desafíos al que, no solo nos enfrentamos las mujeres, sino la sociedad en su conjunto.

– **¿Qué medidas ha implementado Cetarsa para promover la igualdad de género y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en la organización?**

– Con más de 35 años de historia, Ce-



JORGE ARMESTAR

tarsa tiene nombre de mujer. La sostenibilidad y el compromiso con la sociedad están en el centro de nuestra identidad, trabajando día a día en el impacto positivo que promueve la inclusión y el desarrollo.

Los proyectos de nuestra organización están alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS 8 (crecimiento económico), 10 (reducción de las desigualdades), 17 (generación de alianzas para el desarrollo sostenible), y muy especialmente el ODS 5 (igualdad de género).

Debemos trabajar siempre desde el prisma de igualdad, conciliación y dirección estratégica de personas.

Actualmente Cetarsa se encuentra trabajando en su Plan de Igualdad, utilizando todas las herramientas, para conseguir saltar de la igualdad legal a la real.

– **¿Qué consejos daría a las mujeres que aspiran a roles de liderazgo en la industria tabacalera?**

– En un mundo acelerado y en constante cambio, la diversidad, la equidad y la inclusión ya no deben ser simples palabras repetidas, sino pilares esenciales en la estrategia empresarial. El liderazgo actual exige empatía y escucha activa de los equipos. Nada vamos a conseguir si no dedicamos un tiempo sustancial de nuestro día a día a escuchar y a involucrar realmente a las personas con las que trabajamos, con autenticidad y transparencia.

– Para avanzar en el liderazgo femenino es clave fomentar la iniciativa emprendedora dentro de la organización, involucrando a los equipos con entusiasmo y disipando sus miedos a tomar decisiones o equivocarse. En este marco, animaría a las mujeres a impulsar e impulsarse a través del ‘Liderazgo Femenino’, sustentándolo en cuatro pilares: empatía

activa (desde la firmeza compasiva), influencia honesta (desde la autenticidad), iniciativa emprendedora (incluso dentro de tu Organización) y humildad (desde el sano orgullo).

– **¿Cómo crees que la celebración del Día de la Mujer puede impactar positivamente en la conciencia colectiva sobre la igualdad de género en el ámbito laboral?**

– Partamos de que existe aún la necesidad de seguir consiguiendo mayores cuotas de “igualdad sustantiva”. Una vez alcanzada la “igualdad formal”, hay que seguir apelando a la sociedad y a las instituciones para continuar avanzando hacia la igualdad sustantiva, ya que los datos demuestran que todavía queda un largo trecho que recorrer para que mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades efectivas.

La igualdad no es una cuestión de mujeres. De hecho, es uno de los objetivos recogidos en la Agenda 2030 en favor de las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Avanzar en igualdad es avanzar en el progreso social.

Los avances conseguidos en igualdad no son el final del camino, sino parte del recorrido, arduo y más lento de lo que sería deseable, en el avance hacia la igualdad real y efectiva.

Creo que aún queda mucho por mostrar, explicar e informar sobre la necesidad de seguir tomando medidas efectivas por la igualdad, destacando los avances logrados, pero reivindicando a la vez el pensamiento crítico como antídoto ante las fuentes de desinformación y vulneración de derechos fundamentales.

Es primordial sensibilizar a la parte de la población que no es cons-

ciente de la desigualdad estructural o la que piensa que la sociedad ya es igualitaria (el llamado «espejismo de la igualdad») y no alcanza a percibir la diferencia entre la igualdad legal e igualdad real, en condiciones y resultados.

– **¿Qué programas o iniciativas tiene Cetarsa para fomentar la participación de las mujeres en áreas técnicas o tradicionalmente dominadas por hombres?**

– Entre las iniciativas que considero más relevantes y necesarias en este sentido, son las enmarcadas en visibilizar mujeres profesionales del área STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

De la mano, me parece primordial trabajar en la necesidad de tener referentes. Conocer historias y trayectorias de otras mujeres con estos perfiles, y contar las nuestras.

Estamos trabajando en este sentido. Queremos llevar a cabo proyectos para fomentar la vocación de las mujeres en las denominadas áreas STEM, interviniendo junto con otros agentes culturales, sociales, educativos y económicos, informando sobre las ventajas y oportunidades que brinda el ámbito científico-tecnológico-técnico, y que pueden desarrollarse en nuestra empresa.

– **¿Cuál ha sido su experiencia personal como mujer en una posición de responsabilidad en una empresa como Cetarsa?**

– Soy consciente de que nos enfrentamos a intensos desafíos enmarcados en los tiempos que vivimos, y en general las organizaciones están en pleno proceso de transformación, siendo el objetivo de siempre poner al cliente en el centro de las estrategias, pero para lograrlo ahora más que nunca debemos posicionar a las personas que forman nuestros equipos de trabajo. Es primordial para mí respetar la diversidad y promover la igualdad; potenciando un liderazgo inclusivo en toda la cadena de responsabilidades e impulsar una cultura de compromiso social y valores compartidos entre el personal.

– **¿Qué importancia tiene la diversidad de género en la innovación y el éxito empresarial en la industria tabaquera?**

– La inclusión de la perspectiva de género en los equipos de innovación fomenta la diversidad de ideas y enfoques. Las diferentes experiencias y perspectivas de hombres y mujeres pueden generar soluciones más creativas y efectivas a los desafíos empresariales. También es muy importante tener en cuenta que, al considerar la perspectiva de género, las empresas pueden identificar necesidades y oportunidades que de otra manera podrían pasar desapercibidas. Esto

permite desarrollar productos y servicios que satisfagan las demandas de un mercado diverso y amplios y mejorar la toma de decisiones, al considerar diferentes puntos de vista. Además, la diversidad de género en los equipos de innovación puede fomentar la creatividad y la resolución de problemas de manera más efectiva.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas de innovación, hace además a las empresas más atractivas para el talento diverso. Esto contribuye a la retención de empleados ya la atracción de profesionales altamente cualificados.

– **¿Qué mensaje te gustaría transmitir a las mujeres que trabajan en Cetarsa y a aquellas que aspiran a formar parte de la industria en el futuro?**

– Son tiempos en los que tocan que nosotras mismas seamos las primeras en dar valor a lo que hacemos, ya que invertimos mucho tiempo, esfuerzo y dedicación, y además convertirnos en ‘personas escaleras’, ayudando a subir escalones al resto de mujeres. Debemos ser valientes, pese a los estereotipos, la cultura, la historia y las situaciones geográficas, las mujeres somos quienes sostenemos la vida. Tenemos que ayudarnos y apoyarnos, juntas con un mensaje de fuerza y esperanza avanzaremos y haremos a avanzar a todos en sociedades sin desigualdad, respetándonos a nosotras mismas y quienes nos rodean. Impulsar a las mujeres en su capacitación y formación, así como en las habilidades y la confianza que necesitan para tener éxito, un objetivo para trabajar por un futuro sostenible, con un foco especial en aquellas pertenecientes al ámbito rural, que habitan en las regiones más afectadas por el fenómeno de la despoblación. La Igualdad real sólo será posible cuando empresas, instituciones, administraciones y sociedad nos involucremos con este desafío. Hombres y mujeres, debemos seguir trabajando conjuntamente para invertir unas cifras aún bajas de presencia de la mujer en muchos sectores. No debemos dejar que nadie dude de nuestro talento y capacidades, y el primero que tiene que creer en lo que vales eres tú mismo. Las personas que ocupamos algún puesto de liderazgo, tenemos el deber y la responsabilidad de identificar las capacidades de cada persona y orientarles para potenciarlos.

Las sinergias mueven el mundo y la igualdad debe impulsarse desde todos los polos. Impulsar la igualdad real desde la infancia y adolescencia hasta las empresas, las familias y la sociedad. Porque trabajando de manera transversal es como podremos acercarnos al tan ansiado salto de la igualdad legal a la real. ≡

# «Contar con más mujeres en puestos de responsabilidad mejora la competitividad»

**ALEJANDRA VIDAL** Directora de Asuntos Corporativos y Comunicación de JTI Iberia

J. VENTURA  
epexremadura@elperiodico.com  
EL CARRASCALEJO

**– Ahora que se está poniendo en valor el sector primario, ¿qué papel juega JTI en el agro extremeño?**

– Extremadura cuenta con una arraigada tradición en el cultivo de tabaco y primera transformación. Durante generaciones, miles de familias se han dedicado a esta actividad, transmitiendo a lo largo del tiempo su valiosa experiencia y conocimientos en el manejo de la hoja de tabaco. La producción agrícola, además de una fuente de riqueza y empleo para la región que desde JTI queremos seguir respaldando y fortaleciendo, constituye una oportunidad para mujeres y jóvenes que buscan un medio de vida que no les exija renunciar a vivir en su propia tierra.

Al mismo tiempo, y dado que existen aún grandes retos por conquistar en materia de igualdad, inclusión y conciliación, queremos apoyar con nuestra presencia iniciativas como estas jornadas, que contribuyen a la importante tarea de visibilizar el trabajo diario de las mujeres en el ámbito rural.

**– ¿Cuánta hoja de tabaco adquiere la compañía a los cultivadores extremeños aproximadamente cada campaña? ¿Contribuye JTI a la estabilidad del sector?**

– JTI adquiere cada año aproximadamente 4.000 toneladas de hoja de tabaco verde cultivada en Extremadura. En este sentido, la compañía promueve la firma de acuerdos de compra a largo plazo, que no solo proporcionan tranquilidad a los productores, sino que también fortalecen la cadena global de suministro y promueven su sostenibilidad a largo plazo.

**– JTI se caracteriza por ser una empresa sostenible. ¿Cuáles son las bases en las que cimienta su respeto al entorno?**

– Entendemos la sostenibilidad como un compromiso integral que inspira todas las decisiones de negocio de la compañía. Para JTI ser sostenible no es únicamente cuidar del medioambiente sino también proteger la economía, impulsar la industria local, velar por la estabilidad del sector, favorecer el empleo de calidad y apostar por el sector primario.

El origen del producto que comercializamos hace que las prácticas laborales agrícolas (ALP por sus siglas en inglés) se-



“

«JTI promueve la firma de acuerdos de compra de hoja a largo plazo, que no solo proporcionan tranquilidad a los cultivadores extremeños sino que también fortalecen la cadena global de suministro y promueven su sostenibilidad a largo plazo»

“

«Nuestra cultura se basa en la colaboración y estoy convencida de que contar con equipos integrados por personas de diferentes edades, géneros, especialidades, experiencias y trayectorias, nos ha hecho más fuertes como compañía»

an muy importantes para nosotros. Con todos nuestros proveedores, tanto agricultores que suministran hoja de tabaco de manera directa como empresas de primera transformación, firmamos acuerdos mediante los cuales se comprometen a respetar los tres pilares ALP y a informar de cualquier incumplimiento o anomalía que detecten. Estos pilares se centran principalmente en la eliminación del trabajo infantil, en el respeto por los derechos de los trabajadores y en el mantenimiento de la salud y seguridad ocupacional en el campo.

**– La compañía se caracteriza por su decidida apuesta por la diversidad, la inclusión y la igualdad. ¿Qué programas desarrolla su departamento de recursos humanos al respecto?**

– JTI Iberia es un clúster diverso por definición. Está compuesto por 5 mercados (España peninsular, Portugal, Canarias, Andorra y Gibraltar) y en él conviven más de 800 mujeres y hombres, de 30 nacionalidades y distintas generaciones. Nuestra cultura se basa en la colaboración y estoy convencida de que contar con equipos integrados por personas de diferentes edades, géneros, especialidades, experiencias y trayectorias, nos ha hecho más fuertes como compañía.

Nuestro departamento de People & Culture, apoyado por el comité de Dirección de JTI, lleva muchos años trabajando para fomentar un ambiente laboral inclusivo y promover la diversidad y la igualdad de oportunidades. Medidas como el trabajo híbrido con un 50% de teletrabajo, el horario flexible, las ayudas por nacimiento y para la educación de los hijos, la política de baja de maternidad/paternidad de 20 semanas, los días festivos adicionales como el del cumpleaños o permisos retribuidos por encima de lo establecido, facilitan el necesario equilibrio que debe existir entre las facetas personal y profesional.

El impacto positivo y la eficacia de estas medidas no solo ha sido reconocido por los empleados de JTI, sino que entidades tan prestigiosas como el Top Employers Institute han vuelto a situar a nuestra compañía, y ya van doce años seguidos, como una de las mejores empresas para trabajar en España.

**– JTI ha reforzado la presencia**

**de mujeres en su equipo directivo y mandos intermedios. ¿Cuáles han sido los métodos para lograrlo?**

– Para avanzar en nuestro objetivo de paridad hemos actuado desde la base, desde los propios procesos de selección, garantizando que exista un 50% de presencia femenina en las ternas de candidatos presentadas o, por ejemplo, que en todos los procesos exista al menos una mujer evaluando a los candidatos. Por otra parte, estamos certificados por la Equal Salary Foundation, una entidad que audita los salarios y la estrategia de remuneración de las compañías para asegurar una retribución igualitaria a mujeres y hombres que realizan la misma tarea y posición. Contamos, además, con programas de desarrollo profesional específicos para mujeres líderes, un paquete amplio de medidas destinadas a facilitar la conciliación y, en general, promovemos una cultura organizacional que valora la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la empresa.

Sin duda, contar con más mujeres en puestos de responsabilidad, participando activamente de la toma de decisiones, enriquece nuestra visión, ensancha nuestra perspectiva y mejora la competitividad empresarial.

**– ¿Ser mujer le ha supuesto algún tipo de cortapisa en su ejercicio profesional en JTI?**

– Como mujer y madre de familia numerosa puedo decir que el género nunca ha sido una barrera para mi desarrollo profesional. JTI promueve una cultura inclusiva y de igualdad de oportunidades, donde el mérito y el talento son los principales criterios para el avance profesional.

Ya apuntaba anteriormente que la compañía cuenta con programas y políticas específicas para fomentar la presencia y desarrollo de mujeres líderes, y promover en un ambiente de trabajo donde todas las voces son valoradas y respetadas. Mis tres hijos han nacido estando ya en JTI, y la compañía ha demostrado un apoyo inquebrantable, brindándome flexibilidad laboral y recursos para conciliar.

No puedo negar que compaginar las exigencias de la vida dentro y fuera de la oficina no es sencillo, y por ello las empresas y administraciones deben seguir trabajando para facilitar este equilibrio tan complejo como necesario. ≡

REPORTAJE GRÁFICO: JORGE ARMESTAR



**1.- Organizadores, patrocinadores y autoridades.** De izquierda a derecha, Jesús Contreras, gerente de El Periódico Extremadura; Urbano Caballo, presidente de Caja Rural de Extremadura; Raquel del Puerto,

vicepresidenta de la Diputación de Badajoz; Marisol López del Estal, directora de El Periódico Extremadura; Angelo Martín, gerente de Asuntos Corporativos de JTI, Leticia Mateos, responsable de Organización de

Cetarsa; y Luciana Ferrajuolo, corporate affairs manager de JTI. **2.- Caja Rural de Extremadura.** Juan Ramón Gómez, director del Área de Negocio y María Navarro, gerente FEP y Relaciones Institucionales. **3.- Salón**

**de actos.** Los participantes llenan El Toril. **4.- JTI y Cetarsa.** Angelo Martín, Luciana Ferrajuolo y Leticia Mateos. **5.- Cetarsa.** Juan Andrés Tovar, presidente de la Compañía Española de Tabaco en Rama.

# «Gasóleos García-Camacho ha mejorado su app y digitalizado su flota de camiones»

además de pedir el gasóleo. Trabajamos para integrarla con más servicios a los profesionales del campo extremeño, entre ellos un interesante programa de fidelización.

**– ¿Con qué medios y flota cuenta para realizar esas labores?**

– Actualmente, tenemos gasocentros en Don Benito, Medellín, Quintana de la Serena, Azuaga y en Mérida, que nos permiten dar un servicio a Extremadura y territorios limítrofes de Andalucía. Las oficinas centrales se encuentran en Don Benito, pero también disponemos de delegación en el Polígono El Prado de Mérida. Nuestra flota es la mayor del sector en la zona y contamos con un formado y eficiente equipo humano que es el alma de la empresa.

**– ¿Gracias a la geolocalización pueden saber en tiempo real dónde se encuentran sus camiones?**

– Siempre nos hemos preocupado por estar en vanguardia y anticiparnos a las necesidades del mercado. Dentro de la propia empresa trabajamos con herramientas de geolocalización de los camiones para saber en cada momento dónde se encuentran y atender con inmediatez los pedidos. En 24/48 horas tienen el pedido en su explotación. Nuestro equipo trabaja con cada cliente de forma personalizada, adaptándose a sus necesidades con un asesoramiento integral. ≡

**NATALIA GARCÍA CAMACHO** CEO de Grupo García-Camacho

J. VENTURA  
epextremadura@elperiodico.com  
EL CARRASCALEJO

Gasóleos García-Camacho relanza su app para hacer pedidos y descargar las facturas de una manera rápida y sencilla. «Acompañar, escuchar y asesorar a sus clientes es clave para dar una atención personalizada, para así poder ofrecer un servicio de calidad y adaptarnos a las necesidades y cambios del mercado», señala Natalia García-Camacho Banda, la tercera generación de este grupo de empresas familiar con una trayectoria de más de 60 años en el sector. García Camacho es toda una referencia como distribuidor comercial Repsol de gasóleo agrícola en el país.

**Grupo García Camacho conoce a fondo el mundo agrícola y eso les permite afinar mucho en el servicio a sus clientes ¿no es así?**  
– Somos distribuidores de todo tipo de gasóleos, aunque nuestra principal línea es el gasóleo agrícola. Conocemos la idiosincrasia del sector y nos adaptamos y evolucionamos con él, ofreciendo

siempre las últimas novedades a todos los niveles. En esta línea creamos en 2019 una app y un acceso web para nuestros clientes, que hemos ido puliendo y que ahora relanzamos. La empresa se encuentra actualmente en un proceso de digitalización.

**– ¿Qué mejoras han realizado en la aplicación móvil?**

– La app es muy sencilla de manejar. Está pensada para que el cliente tenga acceso directo a sus facturas y pueda descargarlas,



«Contamos con un formado y eficiente equipo humano que es el alma de la empresa»



Natalia García-Camacho con su padre, dos generaciones de empresarios.