

El talento no tiene género

Empresarias y directivas coinciden en la necesidad de visibilizar referentes femeninos para acelerar el acceso de las mujeres al sector, donde “queda trabajo por hacer”, y ponen el acento en el impulso de políticas de igualdad

Con motivo del 8M, Transporte XXI ha hecho una encuesta a empresarias y directivas del sector, que ha tenido una gran acogida. El objetivo no es otro que visibilizar referentes femeninos que “sirvan de inspiración” para acelerar el acceso de las mujeres al transporte. Y es que, pese a los logros alcanzados, “aún queda trabajo por hacer”. En las respuestas, varios mensajes se repiten: “la necesidad de impulsar políticas de igualdad”, “la diversidad mejora la competitividad” y “el talento no tiene género”.

Alfonso Alday | Bilbao
➤ ¿Cuáles han sido los principales obstáculos que ha encontrado en el sector del transporte y la logística por ser mujer?

Cristina Martín / Usyncro
El sector ha sido tradicionalmente masculino, con resistencia al cambio y desconfianza hacia el liderazgo femenino. Sin embargo, nunca he permitido que eso limite mi desarrollo profesional. He trabajado activamente en el ámbito privado y en asociaciones para promover la igualdad de género, impulsar la transformación digital en el sector e incluir más mujeres en puestos de alta dirección y consejos de administración.

Blanca Sorigué / CZFB
Estamos hablando de un sector muy masculinizado, donde la representación de la mujer siempre ha sido escasa, aunque en los últimos años esto esté empezando a cambiar, pero a un ritmo todavía muy lento. Hoy, en España, solo el 22 por ciento de los trabajadores en el sector logístico y del transporte son mujeres. Todo esto ha dificultado la visibilidad y las oportunidades de crecimiento de las mujeres en el sector. Por tanto, la representación de las mujeres en roles de liderazgo y la persistencia de estereotipos de género siguen siendo desafíos importantes.

Susana Val / ZLC
Mi área de desempeño ha sido principalmente dentro de la formación y la investigación en logística, donde he podido constatar un sector muy masculinizado todavía y muchas diferencias culturales. En España, hay un número significativo mayor de hombres, pero en otros países donde hemos manteni-

do relaciones de negocios desde ZLC, prácticamente solo hay hombres ocupando puestos directivos. Choca mucho encontrar un perfil directivo mujer y en ocasiones cuesta establecer relaciones duraderas y de confianza en los negocios debido a la percepción sobre el rol de la mujer en un puesto directivo.

Maribel Grau / TTI Algeciras
Tras 18 años en el sector, no puedo decir que haya encontrado más obstáculos por ser mujer que los que pueda encontrar un hombre. Es cierto que, en los inicios, como en cualquier industria nueva para alguien que empieza, era más común enfrentarse a ciertos estereotipos, pero más por ser una novata que por ser mujer. Solo puedo decir que siempre me he sentido muy apreciada y que he tenido la suerte de encontrarme con gente maravillosa en el camino, de quienes he aprendido mucho. En alguna ocasión muy puntual ha habido alguna anécdota relacionada con la percepción de género, pero más vinculada a la cultura del país en el que me encontraba que al sector en sí.

Sonia García / Asetrabi
No creo que ser mujer haya sido un obstáculo significativo en mi trayectoria. Mi carácter fuerte (soy Aries y vasca) ha hecho que no permita que eso me limite. Sin embargo, sí he notado más dificultades por ser joven -aunque ya no lo soy tanto- y por tener una empresa pequeña. En este sector, muchas veces se asume que la experiencia solo viene con la edad, lo que dificulta que se valore tu opinión si eres más joven. Además, al ser una empresa pequeña, parece que no tienes el mismo derecho a estar en ciertos espacios donde predominan las grandes compañías.

Eva García / Algetransit
El sector transporte, logística, o como es el caso de nuestra empresa, transitaría de aduanas y representantes aduaneros o, incluso mejor, enfocarlo al sector portuario en general y todas sus ramas, ha sido tradicionalmente llevado a cabo por hombres. En mis inicios, hace ya 24 años, encontré ciertos desafíos, como la necesidad de demostrar constantemente mi capacidad y conocimientos en un entorno donde la presencia femenina era minoritaria.

Cristina Durán / Freixenet
Cuando empecé en este sector, una

Cristina Martín
CEO de Usyncro



Cada vez hay más mujeres en puestos de responsabilidad

Blanca Sorigué
Directora general del CZFB



Creo en el hecho de imponer cuotas; estamos a años luz de la igualdad

aplastante mayoría era masculina. Recuerdo reuniones de responsables de logística de empresas cargadoras donde era la única mujer. La verdad es que no he encontrado mayores dificultades en este sector que las que existen en otros. A algunos hombres les ha costado mirarnos profesionalmente en condiciones de igualdad.

Elvira Gallego / CSP Spain
No creo que me haya encontrado con obstáculos específicos por ser mujer, aunque llevo en este sector mucho tiempo y puede que en mis primeros años no fuera capaz de identificar ciertos sesgos que estaban inoculados en nuestra cultura. Eso sí, he tenido que lidiar con la combinación de mujer joven y nueva en el sector. Efectivamente, ser la distinta en todos los foros me ha requerido desarrollar grandes dosis de autoconfianza, seguridad en mí misma, discreción en los momentos iniciales y, sobre todo, saberme apoyar en las personas que me han apoyado a lo largo de mi carrera, que han sido muchas. Haberme encontrado con personas de mucha categoría en mi vida profesional me ha permitido crecer personal y profesionalmente. Promocionar a puestos directivos en un sector tan complejo como en el que trabajamos requiere de mucha inteligencia emocional y un alto nivel profesional.

María Luisa Romero / Palibex
La verdad es que no he tenido ningún obstáculo por el hecho de ser mujer. Sí que me he enfrentado a muchos retos profesionales y a días duros, pero ninguno relacionado con mi género.

Beatriz Calzada / A.P. de Las Palmas
Siempre que me hacen esta pregunta respondo que, al principio, cuando me nombraron presidenta, me miraban con escepticismo. Se cuestionaban mis capacidades, mi preparación para asumir el cargo y, por el hecho de ser la primera mujer presidenta de la Autoridad Portuaria de Las Palmas en 141 años, tenían dudas sobre si sería capaz o no de desarrollar las labores que le competen a este cargo. Sin embargo, también me encontré con personas dentro de este sector que veían de manera positiva e interesante el hecho de que fuese una mujer la que ocupara el puesto. Hoy, tras un año y medio como presidenta, se han disipado esos prejuicios que existieron al principio.

Virginia Navarro / Samskip
No siento que por el hecho de ser mujer no haya podido llegar allá donde haya querido o no haya alcanzado o desarrollado lo que pretendía o tocaba. Las dificultades han sido intrínsecas al devenir mismo de la vida laboral, o relativos a la labor social, pero en ningún caso por el hecho de ser mujer. Yo, al menos, nunca lo he sentido así, que dicho sea de paso, igual es la clave.

Ana González / CEL
Cuando comencé en logística hace más de 30 años, la presencia femenina era mínima, tanto en puestos operativos como en puestos de dirección. Las principales barreras eran los sesgos y prejuicios de género, que impedían reconocer y valorar un estilo de liderazgo diferente al predominante. Además, la falta de políticas de flexibilidad, que favorecieran la conciliación, también era un obstáculo. Sin embargo, estas barreras y la ausencia de referentes femeninos en puestos de dirección me motivaron a trabajar por una mayor igualdad de oportunidades y a alcanzar el reto de llegar a la alta dirección.

Teófila Martínez / A.P. de Cádiz
Los obstáculos que he encontrado son independientes de ser mujer u hombre, porque han sido los propios de la gestión pública, que, muchas veces, es más lenta de lo que debería y los he combatido con tesón y perseverancia, que, eso sí, es posible que sean más propios del carácter femenino que del masculino. Yo no me rindo nunca y así he sorteado todas las dificultades que se me han planteado a lo largo de mi vida.

Myriam Otero / Apetamcor
A lo largo de mi trayectoria, he encontrado retos propios de un sector históricamente masculinizado, pero mi experiencia ha sido, en su mayoría, positiva. Siempre he contado con el respaldo de profesionales que han valorado mi trabajo, mi esfuerzo y mi compromiso con el sector. Más que obstáculos, lo he visto como una oportunidad para demostrar que la profesionalidad y la dedicación no tienen género.

Leticia Martín / CTT Express
El transporte y la logística han sido tradicionalmente sectores muy masculinos, y eso implica que, a menudo, haya una falta de referentes femeninos en puestos clave. Como también faltaban referentes en comunicación. Era como una profesión olvidada en este sector. Uno de los mayores desafíos ha sido romper ciertas inercias y demostrar que la comunicación es un pilar estratégico dentro de esta industria. Al principio, tuve que trabajar el doble para que se entendiera el valor que aporta la comunicación en un sector que, tradicio-

Susana Val
Directora de Zaragoza Logistics Center



Sí ha habido avances, aunque queda un largo camino todavía por recorrer

Maribel Grau
Dir. Comercial de TTTA



La clave está en reconocer el talento, sin etiquetas

Sonia García
Presidenta de Asetrabi



El cambio más importante ha sido que las mujeres hemos perdido el miedo

nalmente, no ha apostado por ser visible, por ser reconocido y en el que la reputación estaba siempre en un segundo plano. Los obstáculos han sido más los propios de dedicarme a la comunicación y trabajar por ponerla en valor, más que por el hecho de ser mujer. Durante años he sido la única en el Comité de Dirección y, también, la más joven. He tenido que trabajar duro para ganarme la confianza de mis pares y he aprendido que cuando aportas valor real, los resultados hablan por sí solos. Hoy, mi enfoque está más en abrir camino para otras mujeres y demostrar que no solo hay espacio para nosotras en este sector, sino que además nuestra visión contribuye a su evolución.

Iratxe García / IVL
La mayoría hemos sido educados bajo el denominado patriarcado, por lo que en muchas ocasiones nos cuesta identificar los micromachismos debido a la normalización de muchas actitudes. Si debo decir un obstáculo, podría ser el denominado “mujer invisible”. Cuando se trata de entornos estereotípicamente masculinos, en muchas ocasiones, la mujer se invisibiliza en conversaciones o reuniones, ya que, incluso cuando disponga de un gran conocimiento, suelen dirigirse a los hombres.

Natividad Rodríguez / UniportBilbao
Pese a ser un sector donde, tradicionalmente, el número de mujeres no ha sido muy amplio, personalmente nunca he sentido ningún tipo de discriminación en mi trabajo. Tanto dentro de Uniport como en encuentros con empresas e instituciones de fuera del sector, el trato, el respeto y la escucha ha sido el correcto.

A. Morcillo / Impulsoras del Transporte
Las mujeres en el sector nos enfrentamos a varios obstáculos debido a la naturaleza masculina de esta industria, aunque esto ha ido cambiando en los últimos años. Los retos a los que la mujer se ha enfrentado, tanto históricamente como en la actualidad, van desde los estereotipos de género, ya que las mujeres a menudo se enfrentan a la idea preconcebida de que no son tan competentes o capaces como los hombres en trabajos físicamente exigentes, y esto puede generar una falta de confianza en sus habilidades y una cultura de trabajo que puede ser despectiva o excluyente. Por otra parte, los ajustes con las responsabilidades familiares implican diferentes horarios, viajes frecuentes, etc. y esto entra en conflicto con la vida personal, especialmente cuando las mujeres enfrentan presiones adicionales relacionadas con el cuidado de los hijos o de familiares dependientes. Los salarios son bajos, por lo que muchas mujeres renuncian

a puestos de trabajo relacionados con el sector.
Superar ciertos obstáculos requiere un cambio cultural en la industria, políticas de inclusión más efectivas, programas de mentoría, y un enfoque en la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Fátima Campillo / Grupo Caliche
En mi experiencia personal, ninguno. Desde que empecé en Grupo Caliche con una beca, hasta que recibí la confianza para ser directora general, no he encontrado obstáculos ni tampoco beneficios por el hecho de ser mujer a pesar de que este sea un sector en el que históricamente los hombres sean mayoría. Soy consciente de que no siempre es así en todos los sitios, pero en mi caso todo ha sido siempre muy natural.

Lorena Ballester / Chema Ballester
Uno de los principales obstáculos ha sido la existencia de estereotipos de género, que han reforzado la idea de que ciertas labores, como la conducción de camiones o la gestión operativa, son exclusivamente masculinas. Esta percepción ha desmotivado a muchas mujeres a considerar el transporte como una opción profesional viable y ha dificultado su integración en un entorno históricamente dominado por hombres. Además, la falta de referentes femeninos en el sector impide que otras mujeres se sientan motivadas a abrirse camino en esta industria. Otro desafío es el acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. A menudo, las mujeres deben demostrar su capacidad constantemente para ser tomadas en serio. Esta desigualdad también se refleja en la asignación de responsabilidades y en la dificultad para acceder a puestos de liderazgo. En términos de condiciones laborales, aún existen brechas importantes. Muchas instalaciones, como áreas de descanso, terminales de carga y estaciones de servicio, no cuentan con espacios adecuados para mujeres, lo que puede hacer que la experiencia laboral sea más desafiante e incluso arriesgada en términos de seguridad y comodidad. Otro factor que no puede pasarse por alto es la conciliación entre la vida personal y profesional. A pesar de estos desafíos, cada vez más mujeres están rompiendo barreras en el sector, demostrando que la capacidad y el talento no tienen género. Sin embargo, es fundamental que se sigan impulsando iniciativas que fomenten la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres.

Rosa Prenafeta / Consell d'Usuaris
Me siento afortunada por no haber encontrado obstáculos en mi carrera por

(viene de la página 25)

ser mujer, quizás porque estaba demasiado ocupada y centrada en mi trabajo y no los he visto. A veces creo que he tenido alguna ventaja por ser mujer, porque muchos compañeros me han ayudado. Los compañeros no siempre los encuentras en tu empresa. Yo les llamo amigos profesionales.

Marta Simón / FM Logistic

Llevo más de 20 años en este sector y, sin duda, los primeros años no fueron fáciles. Éramos pocas mujeres en puestos de responsabilidad en operaciones, y muchas veces no se nos tomaba en serio simplemente por ser mujeres y, además, jóvenes. He vivido situaciones difíciles con clientes y compañeros, pero siempre he creído que la mejor forma de superarlas es con educación, profesionalidad y determinación. También me han hecho preguntas que jamás deberían haberse planteado, como qué pasaría con mi carrera tras ser madre o por qué quería trabajar en un sector como este si tenía intención de formar una familia. Preguntas fuera de lugar que, afortunadamente, cada vez tienen menos cabida en el entorno profesional actual. Espero y confío en que ninguna mujer tenga que volver a escucharlas.

Mariló Peris / Foro de Logística

Más que obstáculos, me gusta hablar de desafíos, como pueden ser los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres, especialmente en puestos directivos, o la necesidad de “demostrar más” para ser tomadas en serio.

Myriam Torrecilla / MELYT

Los obstáculos para las mujeres en este sector son los mismos que los de otros sectores tan masculinizados. Algunos son internos, de la propia mujer, otros son externos, del entorno. Los obstáculos internos, como la falta de seguridad en una misma, la posible falta de contactos, estrategia o formación, se pueden superar con ayuda, referentes, asociaciones, mentores y mentoras, ayudas para programas de formación... Las limitaciones de desarrollo, falta de oportunidades de desarrollo, techos y acantilados de cristal... se deben eliminar con programas de diversidad de género desde el gobierno y las empresas. Acciones que cambien la cultura hacia una sociedad mejor donde las mujeres aporten su talento y sean generadoras de riqueza desde todas las posiciones.

Elena Seco / Anave

Afortunadamente, el hecho de ser mujer nunca me ha supuesto un problema ni una limitación. He podido compaginar mi vida familiar y mi carrera profesional. Siempre he tenido facilidades.

Eva García
Responsable de Calidad de Algetransit



Es fundamental apostar por políticas de igualdad

Cristina Durán
Responsable de Logística de Grupo Freixenet



Recuerdo reuniones donde era la única mujer

Elvira Gallego
General manager de CSP Iberian Bilbao Terminal



La asignatura pendiente está en el ámbito de los Consejos de Administración

Idoia Galindo / Transfesa Logistics
No he enfrentado ningún obstáculo concreto por el hecho de ser mujer en este sector. He tenido la oportunidad de crecer profesionalmente en él, comenzando como directora de la Asesoría Jurídica del Grupo Transfesa Logistics, pasando por la Dirección de Operaciones y Gestión de Activos y, actualmente, liderando el grupo.

Nuria Lacaci / ACE

No considero haber encontrado obstáculos por ser mujer, pero no porque no existan, sino porque no los he percibido o, quizás, los he sorteado sin ser consciente de ello. Lo que sí he experimentado es la necesidad de esforzarme mucho más para ser reconocida como un interlocutor válido, al mismo nivel que mis colegas masculinos.

Alba Carré / Calsina Carré

El sector ha sido tradicionalmente masculinizado, lo que ha supuesto algunos retos adicionales. Uno de los principales obstáculos ha sido tener que demostrar, en muchas ocasiones, más que los demás para que se me tomara en serio. Aún hoy, en determinados ámbitos, persisten ciertos estereotipos que hacen que las mujeres tengamos que validar continuamente nuestra capacidad y experiencia. También hay que decir que la mayoría masculina en el sector tiene una explicación histórica. En los inicios, muchas figuras de conductores acabaron convirtiéndose en gestores de empresas. El sector ha evolucionado, pero en cualquier caso, el ecosistema de Calsina Carré siempre ha tenido una fuerte presencia femenina; mi abuela, como fundadora, o su hija, como responsable de operaciones durante muchos años, son un claro ejemplo de ello.

Mar Chao / A.P. de Valencia

Ser mujer y profesional del sector es un reto. Uno de los principales obstáculos es la falta de referentes femeninos, ya que las mujeres en posiciones de liderazgo históricamente no han sido visibles. A lo largo de mi carrera, he enfrentado algunos prejuicios y estereotipos, tanto internos como externos, y he aprendido a desafiarlos, a demostrar que la capacidad no está relacionada con el género. No obstante, es importante resaltar la evolución positiva en los últimos años, donde el sector está tomando conciencia de la necesidad de la inclusión y la diversidad.

Marta Sánchez / Narval

El mayor obstáculo que tiene la logística actualmente es la retención del talento, lo cual está por encima del sesgo del género, sobre si es hombre o mujer. La actividad intensa 24/7 hace que sea complicada la conciliación y eso supone que muchos profesionales opten

por otros sectores con menos intensidad de actividad.

Nuria Martín / DB Schenker

El sector ha evolucionado significativamente en términos de diversidad, aunque tradicionalmente ha estado más representado por hombres. Uno de los principales desafíos ha sido la necesidad de contar con referentes femeninos en posiciones clave. En ciertos momentos, ha sido clave demostrar con firmeza nuestra aportación en roles en los que históricamente había menos presencia femenina. Más que un obstáculo, para mí ha sido un reto demostrar que la diversidad aporta valor. La clave está en el talento y en la capacidad de aportar resultados, y las empresas que comprenden esto son las que realmente marcan la diferencia.

L. Diaz / Club del Transitario Marítimo

No he tenido ningún obstáculo para desarrollar mi carrera profesional en el sector. He estado en varias empresas de la cadena de suministro y en ningún caso he tenido ninguna traba para aprender y desarrollarme en la profesión. Podría ser que mi caso no fuera lo habitual. Ha sido un sector muy masculinizado, sobre todo en las cúpulas, pero no en producción, donde hay muchísimas mujeres muy profesionales y con mucha experiencia.

Luz Pérez / BM (Grupo Uvesco)

No creo que me haya encontrado con más o menos obstáculos por el hecho de ser mujer. Este es un campo de trabajo exigente y a lo largo de mi carrera he tenido que hacer frente a retos de forma constante, entiendo que al igual que cualquier otro profesional del sector, independientemente del género.

María Luz Cobos / Transaher

Personalmente he tenido bastante suerte, pues nunca me he sentido discriminada por ser mujer. Entré en la empresa como directora Financiera y de ahí pasé a la Dirección General y en todo momento he sido valorada por mi trabajo y mi competencia profesional. Es cierto que hace veinte o treinta años, la situación de la mujer en puestos directivos era más excepcional y he recibido algunos comentarios que hoy no se harían, pero nunca me importó, he procurado demostrar trabajando que la competencia es lo primero y el género secundario.

Marta Fábregas / OnTurtle

Aunque sé que muchas mujeres en las últimas décadas se han encontrado con obstáculos para llevar a cabo su desarrollo profesional, en mi caso particular nunca me he encontrado con obstáculos dentro del sector que hayan dificultado mi crecimiento. Aunque sí es

cierto que en mis inicios éramos pocas mujeres...

¿Cree que en los últimos años ha habido avances significativos en la inclusión de la mujer en el sector?

Cristina Martín

Aunque aún queda trabajo por hacer, cada vez hay más mujeres en puestos de responsabilidad y más referentes femeninos, aunque siguen siendo pocos. También tenemos más visibilidad, pero creo firmemente en el talento, sin distinción de género ni edad. Lo importante es encontrar el perfil adecuado para cada puesto, porque la diversidad es la clave.

Blanca Sorrigué

Algunas empresas han implementado programas y políticas para fomentar la igualdad de género, al mismo tiempo que el 22 de agosto de 2022 se aprobó la Ley Orgánica 2/2022 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que tiene por objetivo asegurar una representación equitativa de ambos géneros en todos los niveles de gobierno y en los diferentes órganos públicos. Todo ello ha provocado que se empiecen a ver cambios significativos. Estas iniciativas incluyen programas de mentoría, formación en liderazgo, políticas de conciliación laboral, transparencia en los procesos de selección y promoción, planes de igualdad obligatorios, paridad en los cargos de responsabilidad y composición paritaria en los órganos colegiados.

Por otro lado, también se han creado iniciativas, como la Barcelona Woman Acceleration Week, que han ayudado a promover la igualdad de género y la visibilidad de las mujeres en el ámbito empresarial. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para alcanzar una representación equitativa en todos los niveles del sector.

Susana Val

Ha habido avances, aunque no los suficientes. Queda un largo camino por recorrer. En puestos directivos, a los que se accede con una titulación superior, todavía faltan vocaciones STEM femeninas. Es un factor en el que estamos trabajando desde varios ámbitos y asociaciones.

Si bien es cierto que el porcentaje de mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años, todavía tenemos un cuello de botella acusado, que impide la equidad de hombres y mujeres cuando llegan a los puestos de dirección en logística. Y si hablamos de puestos que requieren una cualificación de formación profesional, encontramos el mismo problema, ya que hay todavía una baja vocación hacia este tipo de estudios técnicos.

Maribel Grau

Más allá de hablar solo de la presencia de mujeres en el transporte y la logística, hay que luchar por la diversidad en todos los sectores, incluyendo aquellos en los que la situación es la inversa. La clave está en equilibrar oportunidades y reconocer el talento sin etiquetas. En general, las industrias están empezando a valorar más la diversidad como factor de competitividad. La visibilidad de referentes femeninos con perfiles técnicos y de liderazgo y la creación de redes de apoyo ayuda mucho a que la tendencia sea positiva.

Sonia García

Sí, ha habido avances, principalmente impulsados por leyes y normativas. Sin embargo, no estoy de acuerdo con las cuotas, porque parece que se prioriza el sexo de las personas sobre las capacidades. El cambio más importante ha sido que las mujeres hemos perdido el miedo a ocupar nuestro lugar en el sector, sea en el puesto que sea.

Eva García

Sí, sin duda ha habido avances. Cada vez hay más mujeres ocupando puestos clave, lo que demuestra que el sector ha cambiado. De hecho, en Algetransit, en lo que respecta al número de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad, es más significativo que el de los hombres. También se han impulsado iniciativas para fomentar la diversidad y la igualdad de oportunidades. La clave está en seguir promoviendo la equidad y asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional.

Cristina Durán

Claro que sí. Salvo algunas excepciones que aún pueden quedar, somos aceptadas como unas profesionales más, tanto en funciones de responsabilidad como en equipo de trabajo. Por ejemplo, en Freixenet, hay mayoría de mujeres en el departamento de logística.

Elvira Gallego

Sí, estoy firmemente convencida. No solo porque cada vez me encuentro con más mujeres en los foros a los que voy, sino también porque recientemente en el evento de 'Logistika Eguna', que se celebró para conmemorar el 30 aniversario de Uniport, pudimos comprobar que de los 600 profesionales vascos que participaron en el evento el 40 por ciento fuimos mujeres. Este evento vino a corroborar la buena salud de nuestro sector que ha pasado de ser predominantemente masculino a tener una nutrida representación femenina. También pudimos comprobar que el gran relevo generacional que se ha producido en nuestro sector nos asegura el futuro de un sector que es muy atrac-

María Luisa Romero
Directora general de Palibex



Debemos hacer un esfuerzo para darnos a conocer

Beatriz Calzada
Dpta. de la A.P. de Las Palmas



Las mujeres estamos igual o más preparadas que los hombres

Virginia Navarro
Business Country Manager de Samskip



Cada vez nos encontramos a más mujeres en puestos de dirección

tivo por su alta empleabilidad y empleo de calidad. También quiero destacar que se ha producido recientemente un gran hito en el entorno portuario, ya que tenemos a la primera estibadora del Puerto de Bilbao.

María Luisa Romero

Poco a poco, el porcentaje de mujeres en el sector está aumentando, pero creo que es más importante el avance en su visibilidad. Eso hará que se normalice su presencia en el sector.

Beatriz Calzada

Sí, por supuesto. De hecho, cada vez hay más mujeres en el sector, aunque siempre se puede hacer más. En el Puerto de Las Palmas, por ejemplo, tenemos mujeres que ocupan puestos de muchísima relevancia, como la CEO de MSC. Además, tenemos empresas y asociaciones portuarias lideradas por mujeres, y hay muchas mujeres trabajando tanto dentro de la propia Autoridad Portuaria como en las empresas del sector, algunas de ellas ocupando cargos de responsabilidad.

Virginia Navarro

Desde luego, el sector que yo conocí en mis primeros años no tiene que ver, ni de lejos, con el que en el que trabajamos ahora, el cambio es estructural y va en paralelo a la sociedad. Lo veo como un cambio positivo aunque, sí he de decir, que aunque mujeres siempre hubo muchas, hay menos ocupando puestos directivos en nuestro sector que en otros. Tal vez, al ser un sector tan masculinizado, la progresión sea más lenta. Lo bueno es que cada vez nos encontramos como interlocutores a más mujeres en puestos de dirección, lo que ayudará a traccionar de manera transversal, como ya ha ocurrido en otros sectores.

Ana González

Sin duda el avance ha sido significativo. Cuando empecé en este sector, las mujeres apenas representábamos el 3 por ciento y trabajar en logística era poco atractivo. Hoy en día, alrededor del 22 por ciento de los profesionales son mujeres, y ocupan cada vez más puestos de responsabilidad. Esto se debe en gran parte a la evolución positiva en las empresas en temas de diversidad e inclusión, con objetivos y planes concretos para incrementar la representación femenina en todos los niveles, así como a la implementación de políticas de conciliación.

La visibilidad y el reconocimiento que ha ganado la logística en los últimos años han favorecido que las mujeres vean el atractivo de un sector que ofrece grandes oportunidades de carre-

(viene de la página 27)

ra. Sin embargo, aún queda camino por recorrer.

Teófila Martínez

Es evidente que en el sector marítimo portuario y logístico existe una preponderancia de presencia masculina. Solo hay que ver las fotos de las reuniones, de las jornadas, de las ferias, pero también es cierto que poco a poco, y cada vez más, las mujeres están alcanzando posiciones de responsabilidad en el sector, aunque me temo que no un avance cuantitativamente significativo.

Myriam Otero

Sí, sin duda ha habido avances. Cada vez vemos a más mujeres en diferentes áreas del transporte y la logística, ocupando puestos de responsabilidad y desempeñando funciones clave. Esto es fruto del esfuerzo de muchas profesionales, así como de una mayor conciencia en el sector sobre la importancia de la diversidad. Aún queda camino por recorrer, pero la tendencia es positiva.

Leticia Martín

Sí, aunque el progreso sigue siendo desigual dependiendo del área dentro del sector. En puestos operativos, por ejemplo, cada vez hay más mujeres, pero en posiciones de alta dirección o en la toma de decisiones estratégicas todavía hay margen de mejora. Lo positivo es que las empresas están empezando a entender que la diversidad no es solo una cuestión de equidad, sino de competitividad. La inclusión femenina está aportando nuevas formas de liderar, comunicar y gestionar equipos, lo que hace que el sector sea más innovador y resiliente. Aún queda trabajo por hacer, pero estamos en el camino correcto.

Iratxe García

Sí. De hecho, en el último lustro, la brecha salarial en Euskadi ha disminuido a mayor velocidad que en el conjunto del Estado, pero aún queda mucho camino. En Euskadi, la brecha salarial se sitúa en el 16,5 por ciento. Esto podría traducirse como que en el conjunto del Estado, las mujeres trabajamos gratis un total de 32 días al año.

Natividad Rodríguez

Sin duda. La presencia de mujeres en el sector de la logística es una realidad palpable, si bien su incorporación, en cuanto a número, no se ha producido de igual manera en todos los eslabones de la cadena logística, ni en todos los niveles del organigrama empresarial; pero esto último no es algo de lo que adolezca nuestro sector en exclusiva. En cualquier caso, considero que la progresiva presencia de las mujeres en el sector ha ayudado, y continuará ha-

ciéndolo, a romper algunos estereotipos heredados del pasado.

Ana Morcillo

Sí, en los últimos años ha habido avances en la inclusión de la mujer en el sector, aunque todavía queda mucho por hacer. Algunos de estos avances han venido dados por una mayor visibilidad y liderazgo femenino, porque ha habido un aumento en la presencia de mujeres en cargos de liderazgo dentro de empresas de transporte y logística. También, las iniciativas y políticas de igualdad de género que muchas empresas han implementado, reconociendo que tener una fuerza laboral diversa no solo es lo correcto, sino que también beneficia a las organizaciones en términos de innovación, toma de decisiones y rendimiento económico. Según la OIT, aquellas empresas que contratan igual número de mujeres que de hombres, tienen mayor productividad y obtienen mayores beneficios.

Fátima Campillo

Sí, sin duda. Cada vez hay más mujeres en puestos clave con responsabilidades operativas y directivas. Eso demuestra que las oportunidades existen. Las empresas han entendido mayoritariamente que la diversidad no solo es justa, sino que aporta valor. Mi trayectoria en Grupo Caliche es un buen ejemplo. Aún hay camino por recorrer, pero la tendencia es clara: el talento femenino está ganando espacio y reconocimiento en el sector.

Lorena Ballester

El sector ha sido tradicionalmente dominado por hombres. Sin embargo, en los últimos años hemos sido testigos de avances significativos en la inclusión de la mujer en esta industria. Cada vez más mujeres están accediendo a roles clave, desde la conducción de camiones y la gestión de operaciones hasta la dirección de empresas de transporte y logística, pero aún queda un largo camino por recorrer para lograr una representación equitativa. La presencia femenina sigue siendo muy baja en los puestos más operativos, como la conducción de camiones de larga distancia, la mecánica y otras áreas técnicas. No obstante, se han implementado diversas iniciativas para impulsar la inclusión femenina en el sector, como programas de formación específicos para mujeres, políticas de igualdad en empresas de transporte y campañas para visibilizar el talento femenino en la industria. La digitalización y la automatización de procesos también están generando nuevas oportunidades laborales en áreas donde la brecha de género es menos pronunciada. Aunque hay un cambio positivo y cada vez más mujeres están abriendo camino en el

Ana González
Presidenta del CEL



Es importante abordar los sesgos inconscientes en los procesos de selección

Teófila Martínez
Presidenta de la A.P. de Cádiz



Lo primero que favorecería es el acceso, no sólo de las mujeres, sino de los jóvenes

Myriam Otero
Secretaria general y fundadora de Apetamcor



La profesionalidad y la dedicación no tienen género

sector, es fundamental seguir fomentando políticas de igualdad, mejorar las condiciones laborales y promover referentes femeninos que inspiren a nuevas generaciones a formar parte de esta industria en todos sus niveles.

Rosa Prenafeta

Todavía queda un poco para el relevo generacional. Soy consciente de que en algunos puestos aún es complicado, pero la tendencia va a la baja. Estamos avanzando mucho pero el sector es muy longevo y cuesta ocupar los espacios que se están quedando libres.

Marta Simón

Sin duda. La evolución ha sido evidente y positiva. El sector ha ganado en flexibilidad, y cada vez se abren más puertas para las mujeres. En mi caso, hace años que no miro el género al evaluar a un candidato, y creo que muchos de mis colegas tampoco lo hacen. Lo que realmente importa es el talento, la actitud y la capacidad de aportar valor.

Lo que sí me gustaría es que más mujeres jóvenes se animaran a descubrir este mundo. Es un sector con un enorme potencial, siempre en movimiento y lleno de oportunidades. Necesitamos transmitir su atractivo a las nuevas generaciones, porque aquí hay futuro, estabilidad y, sobre todo, mucha emoción.

Mariló Peris

Se está trabajando mucho y muy bien para que esa "incorporación" de la mujer en el sector sea real y palpable. Aunque todavía falta mucho trabajo, se están implementando iniciativas tanto desde el sector privado y público, que están mejorando la situación.

Myriam Torrecilla

Estamos viviendo un momento en el que empiezan a materializarse acciones reales que fomentan esa inclusión. Poco a poco se va consiguiendo mayor presencia de la mujer, pero aún queda mucho por hacer. Desde MELYT ese es precisamente nuestro objetivo, avanzar hacia una mayor presencia de las mujeres en la logística y el transporte, construyendo un sector más igualitario. Necesitamos cambios desde la educación en la familia y los centros educativos hasta la cultura de empresa y la rotura de los techos de cristal. El impulso que se ha creado debe crecer para que la igualdad sea una realidad.

Elena Seco

He detectado una mayor presencia femenina en las direcciones de flota de nuestras empresas, en la administración marítima, los despachos de abogados especializados en nuestro sector, las oficinas técnicas, en los Comités de Dirección de las asociaciones interna-

cionales en las que participamos o en el de Anave.

Idoia Galindo

Sí, sin duda. Aunque aún queda mucho por hacer, se observa una mayor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. En el caso de, por ejemplo, eventos o jornadas, se va convirtiendo en la tónica habitual que haya mujeres con una gran experiencia que acuden en representación de sus empresas o de las instituciones públicas a las que pertenecen.

En el Grupo Transfesa, lo que se valora es la capacidad de las personas, independientemente de que sean hombres o mujeres. En nuestro caso, durante 2024 hemos tenido un Comité de Dirección con el mismo número de hombres que de mujeres, pero actualmente somos mayoría femenina. Contamos con un número muy elevado de mujeres en puestos de gerencia y dirección, pero es cierto que, en áreas operativas, especialmente en el ámbito ferroviario, la representación femenina sigue siendo limitada. Hemos detectado que esto se debe, en parte, al desconocimiento que hay sobre el sector y para abordar esta situación, desde el Grupo Transfesa Logistics tratamos de servir de inspiración. Para ello, contamos con mujeres portavoces que nos representan en mesas redondas y ponencias, además, estamos haciendo un esfuerzo didáctico participando activamente en asociaciones de mujeres y, sobre todo, visitando institutos y centros formativos para dar a conocer los puestos que se pueden desempeñar en el sector de la logística, el transporte y el ferrocarril. También utilizamos nuestras redes sociales y demás medios a nuestro alcance para difundir información del sector y seguimos liderando la iniciativa 'Mercancías al tren' para acercar el transporte de mercancías por ferrocarril a la sociedad en general y por ende, a las mujeres.

Otras iniciativas como, por ejemplo, el proyecto "Niñas al tren de la ciencia y la tecnología" de la Fundación de los Ferrocarriles Españoles que buscan atraer talento femenino al sector ferroviario también me parecen muy necesarias e interesantes.

Nuria Lacaci

No, no ha habido grandes avances en la incorporación de la mujer en el sector, y las cifras lo demuestran. En 2014, la representación femenina en logística y transporte en España era del 22 por ciento, y en 2024 sigue siendo la misma. El único aspecto positivo es el aumento de mujeres en puestos directivos, que ha pasado del 4,8 al 8,8 por ciento en diez años. Aun así, el 91 por ciento de estos cargos siguen estando ocupados por hombres.

Leticia Martín
Directora de Comunicación y Marca en CTT Express



Cuando aportas valor real, los resultados hablan por sí solos

Iratxe García
Directora del IVL



Con tomar decisiones en base a las capacidades de las personas sería suficiente

Natividad Rodríguez
Directora general de Uniport



El sector no da la espalda a la incorporación de la mujer

Alba Carré

Sí, sin duda. En los últimos años hemos visto avances significativos, con más mujeres ocupando puestos clave en la gestión, la operación y la innovación. Cada vez hay más referentes femeninos en logística, transporte y *supply chain*, lo que demuestra que las empresas están apostando por la igualdad de oportunidades. En Calsina Carré, la figura de la mujer ha sido siempre muy visible, y a día de hoy, nuestra plantilla sigue creciendo en mujeres, apostamos por incorporar más conductoras y dos de los más elevados cargos de la empresa son representados por mujeres. Sin embargo, aún queda camino por recorrer. Es fundamental seguir impulsando políticas de igualdad, planes de desarrollo profesional y acciones de visibilidad para las mujeres que desean crecer en este ámbito.

Mar Chao

Sin duda, en los últimos años hemos visto avances significativos y ya es visible el cambio de mentalidad. El impulso de políticas y acciones que favorecen la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en el académico han sido claves para conseguirlo. Es importante destacar que la visibilidad de mujeres en roles destacados está cambiando la percepción general y está animando a más jóvenes a considerar carreras en áreas como la logística, la ingeniería o la gestión portuaria, que tradicionalmente han sido percibidas como campos masculinos. Aunque aún queda trabajo por hacer, el progreso que estamos viendo es esperanzador y demuestra que estamos en el camino correcto. La inclusión de la mujer no solo es una cuestión de justicia, sino que es clave para la competitividad y la innovación del sector.

Marta Sánchez

Cada vez se ven más mujeres en el sector y supone un gran avance, pero estamos todavía en unos porcentajes muy reducidos respecto a la foto general.

Nuria Martín

Sin duda, el sector ha evolucionado. Cada vez vemos más mujeres en posiciones de liderazgo y en áreas operativas donde antes su presencia era limitada. En mi experiencia, siempre he visto que el foco está en el valor que aporta una persona, más allá de su género, y esto es lo que realmente impulsa el progreso. El cambio es evidente, pero aún hay áreas en las que podemos seguir avanzando, especialmente en la visibilidad de referentes femeninos y en la atracción de talento joven femenino a un sector en constante evolución.

Lydia Díaz

Rotundamente sí, ha habido grandes

cambios, aunque creo que queda mucho por recorrer para que las mujeres tengamos una equidad real.

Luz Pérez

En lo referente a actividad logística, sin incluir transporte, sí he visto un avance, aunque todavía insuficiente. Con los años se han ido incorporando más mujeres en todas las posiciones, aunque estamos muy lejos de la paridad. En cuanto a transporte, los avances han sido mínimos, diría que en su mayoría en puestos de dirección y en muchos casos vinculados a la propiedad de empresas familiares. Tenemos un problema generalizado de escasez de conductores, y apenas tenemos conductoras, así que aquí tenemos una oportunidad que habría que ver cómo gestionar de forma adecuada, porque estamos perdiendo un potencial equivalente a la mitad de la población.

María Luz Cobos

Sin duda, cada vez la incorporación de la mujer es más visible, y cada vez hay más mujeres en puestos de decisión. Hay más conciencia de que el ser mujer o la maternidad no nos hace peores profesionales, sino que en muchos casos saca lo mejor de nosotras.

Marta Fábregas

Creo que, en este sector, como en todos, ha habido avances significativos a la hora de incluir el papel femenino de una manera orgánica y que la incorporación de la mujer al sector ha sido positiva, especialmente por la diversidad de puntos de vista que se aportan y del equilibrio que se nota en el sector, en todos los aspectos.

► ¿Qué medidas cree que deberían implementarse para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad?

Cristina Martín

Para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, es fundamental trabajar en varias áreas clave. Primero, hay que fomentar la educación y la formación, asegurando que más mujeres accedan a roles estratégicos. También es crucial visibilizar referentes femeninos, porque contar con modelos a seguir inspira a nuevas generaciones a aspirar a puestos de liderazgo. Además, las empresas deben comprometerse con políticas de igualdad real, promoviendo planes de carrera inclusivos, la conciliación laboral y la eliminación de sesgos en los procesos de selección y promoción. Por último, el cambio cultural es esencial. Hay que seguir impulsando una mentalidad basada en el talento, sin distinción de género, porque la diversidad en la to-

(viene de la página 29)

ma de decisiones aporta innovación y crecimiento a cualquier sector.

Blanca Sorigué

Creo en el hecho de imponer cuotas porque estamos a años luz de la igualdad y sin ellas estaríamos peor. En materia de sueldos, a día de hoy, todavía las mujeres ganamos menos. Se ha mejorado con políticas de transparencia y en captación de talento, pero aún se ve en promoción interna porque se piensa que la mujer no es suficientemente buena, y ellas sufren el síndrome del impostor.

Susana Val

Hay un mayor porcentaje de mujeres con licenciaturas en Europa que hombres, y sin embargo, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es menor. Para romper ese techo de cristal, se debe, en primer lugar, educar a la sociedad. Necesitamos que las mujeres ocupen en equidad estos puestos directivos, para añadir valor y sumar, porque tenemos formas diferentes de enfocar los retos y la suma de todo constituye el avance de la sociedad; para ello se debería promover e impulsar el talento femenino en las empresas. La igualdad de oportunidades en los procesos de selección debería ser una realidad, sin prejuicios sobre el estatus de la persona o sus cargas familiares; las leyes que actualmente aplican han ayudado a conseguir este logro, pero falta ese cambio de percepción de muchos comités directivos sobre la nueva realidad del siglo XXI.

Maribel Grau

En general, nuestra industria es una gran desconocida tanto para hombres como para mujeres. A muchos jóvenes no se les enseña que hay salidas profesionales en logística y puertos para prácticamente cualquier vocación que tengan. Hay un enorme abanico de oportunidades, que rara vez se presentan a los jóvenes como opciones viables. Por eso, una de las claves es la formación desde etapas tempranas. Muchas veces la falta de representación femenina viene desde la formación académica. También es importante la mentoría y el *networking*. Contar con referentes y apoyo dentro del sector facilita el crecimiento profesional. Además, las empresas deben seguir impulsando la flexibilidad laboral para que la conciliación no sea un freno para nadie. La diversidad no es solo una cuestión de igualdad, sino también de competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

Sonia García

No creo en medidas impositivas como las cuotas, ya que pueden resultar in-

Ana Morcillo
Pdta. de Impulsoras del Transporte



Superar ciertos obstáculos requiere un cambio cultural en la industria

Fátima Campillo
Dir. gral. de Grupo Caliche



El talento femenino está ganando espacio y reconocimiento en el sector

Marta Simón
Directora gral. de FM Logistic



No hay límites cuando hay pasión y compromiso

justas. Lo que sí considero clave es la educación desde la base y que se visibilice el trabajo de las mujeres que ya estamos en el sector. Si normalizamos nuestra presencia y mostramos referentes reales, llegará un punto en el que este debate deje de ser necesario.

Eva García

Es fundamental apostar por políticas de igualdad en las empresas, promoviendo planes de carrera que permitan a las mujeres acceder a posiciones de liderazgo. Además, la flexibilidad laboral y la conciliación siguen siendo aspectos clave para que más mujeres puedan aspirar a puestos de responsabilidad sin verse limitadas por temas familiares.

Cristina Durán

Creo que serían las mismas que en cualquier otro sector: fomentar cultura de igualdad de oportunidades reales; conexiones con otras mujeres referentes en posiciones de liderazgo, para reforzar confianza y crecer juntas; y participar en actos importantes.

Elvira Gallego

Solo con lo que ya se está haciendo, en cuanto al relevo generacional y la incorporación femenina al sector, nos debería llevar a que haya más mujeres en puestos directivos. Pero creo que la asignatura pendiente está en el ámbito de los Consejos de Administración, donde hay mucho todavía por avanzar.

María Luisa Romero

Nuestra visibilidad en puestos de responsabilidad hace que las nuevas generaciones comprendan que es la consecuencia natural de una carrera profesional en el sector. Debemos hacer un esfuerzo para darnos a conocer y que el mundo del transporte y la logística gane atractivo entre los más jóvenes, especialmente los que están en la etapa escolar y preuniversitaria.

Beatriz Calzada

Lo primero que me gustaría subrayar es que las mujeres estamos igual o más preparadas que los hombres para asumir cualquier puesto de responsabilidad. Lo que ocurre es que la mujer, cuando se le ofrece un puesto de responsabilidad, valora la implicación que va a tener el desempeño de ese cargo en su vida familiar y personal. A veces, estos factores son los que condicionan la decisión. En la medida en la que las mujeres tengan cada vez mayores facilidades para centrarse sólo en la parte profesional sin que la familiar o personal les limite, habrá más mujeres ocupando puestos de responsabilidad.

Virginia Navarro

Creo que las medidas adoptadas para la igualdad en materia de conciliación

son importantes. También es importante detectar el talento y hacer un seguimiento de cuáles son los motivos para que ese talento en la mayoría de las ocasiones no promocione. Por otro lado, nunca fui partidaria de las cuotas de género, pero sí es cierto que, dada la experiencia y lo difícil que ha sido penetrar en ciertos ámbitos a ciertos niveles y en ciertos sectores, son necesarias, por lo menos hasta alcanzar unos objetivos.

Ana González

Es fundamental seguir visibilizando casos de éxito y ofreciendo modelos inspiradores para las nuevas generaciones. También es clave que las empresas implementen políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades, desarrollen acciones específicas para fomentar y reconocer el liderazgo femenino, y refuercen la conciliación laboral y personal. Asimismo, es importante abordar los sesgos inconscientes en los procesos de selección y promoción, asegurando que el talento se valore en igualdad de condiciones.

Teófila Martínez

Al ser un sector tan especializado, lo primero que favorecería es el acceso, no sólo de las mujeres, sino de los jóvenes, chicos y chicas; incentivar la formación técnica y profesional en la materia. De cara a hacerlo atractivo y accesible a las mujeres, es importante también visibilizar a las que han alcanzado puestos de liderazgo, para que sirvan de ejemplo y de inspiración. También ayudaría fomentar redes profesionales de apoyo y desarrollar políticas laborales inclusivas y flexibles.

Myriam Otero

Es fundamental seguir fomentando la formación y la visibilidad de referentes femeninos en el sector. También es importante promover la conciliación y la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos directivos. Las asociaciones y empresas tienen un papel clave en este sentido, impulsando políticas de inclusión y creando espacios donde el talento femenino pueda desarrollarse plenamente.

Leticia Martín

Para cambiar la realidad, hay que actuar en tres niveles: formación, visibilidad y liderazgo.

1. Formación y desarrollo: Fomentar programas de capacitación específicos que ayuden a las mujeres a acceder a puestos de liderazgo, con *mentoring* y *networking* profesional.

2. Visibilidad: Es clave destacar los casos de éxito de mujeres en el sector, porque lo que no se ve, no te inspira. Hay muchas profesionales brillantes cuya historia merece ser contada.

3. Compromiso real desde las empresas: Hace falta implementar políticas que aseguren igualdad de oportunidades en promociones, conciliación realista y una cultura empresarial que valore el talento sin sesgos ni etiquetas de ningún tipo.

Iratxe García

En mi opinión, con que se tomasen decisiones en base a las capacidades de las personas sería suficiente. Aparentemente, algo sencillo.

Natividad Rodríguez

El sector no da la espalda a la incorporación de la mujer. Todo lo contrario. El hándicap es que no hemos sabido atraerlas porque no nos han visto atractivos, lo mismo que nos ocurre con la captación del talento joven.

Esta es una asignatura pendiente que tenemos: hacernos ver, hacernos entender y saber mostrar lo atractivo que es el sector. De igual manera, nos estamos involucrando en la formación, tanto para la recualificación de profesionales en activo, allí donde la oferta reglada que existe en el mercado no llega a cubrir esas necesidades; y colaborando con Lanbide en un Plan Formativo para el sector, con igualdad de oportunidades, con independencia del género.

Ana Morcillo

Creo que las medidas dependen de nuestro entorno: de las empresas, de las políticas de igualdad que se lleven a cabo dentro de las corporaciones, de las instituciones públicas, fomentando la formación, de las empresas privadas, que pongan en valor el potencial de la mujer, y también de las propias plantillas de personal, que fomenten y trabajen para romper el estereotipo que se ha venido desarrollando a lo largo de muchos años y que lo único que ha conseguido ha sido desaprovechar el potencial de las mujeres. Ya no solo en este sector, sino en todos.

Empresarias y empresarios están tomando conciencia de que la paridad y las sinergias entre mujeres y hombres reportan un mayor beneficio y hace de las empresas y de la sociedad un entorno más equitativo y más justo.

Fátima Campillo

Es clave visibilizar referentes femeninos, fomentar la formación en áreas técnicas y logísticas desde edades tempranas. Pero, sobre todo, hay que romper la creencia, donde pueda quedar, de que ciertos puestos tienen que ser exclusivamente para hombres o para mujeres. No creo tampoco en las cuotas por defecto, sino en que lo único que se cuente sea el talento y la capacidad de cada persona independientemente del género.

Lorena Ballester

El primer paso para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad es aumentar su visibilidad. Promover modelos femeninos de referencia y destacar historias de éxito no solo contribuye a derribar estereotipos, sino que también inspira a otras mujeres a considerar esta industria como una opción de carrera viable.

Además, es fundamental que las empresas implementen políticas activas de igualdad de oportunidades, asegurando procesos de selección y promoción más equitativos.

Otra medida importante es fomentar la capacitación y especialización de las mujeres en áreas clave del sector, como la gestión logística, la dirección de operaciones y la tecnología aplicada al transporte. Para ello, se deben impulsar programas de formación específicos, becas y alianzas con instituciones educativas que faciliten el acceso de las mujeres a estos conocimientos.

La conciliación laboral también juega un papel esencial. Adaptar los horarios y flexibilizar las condiciones de trabajo puede ayudar a equilibrar la vida profesional y personal, un aspecto que sigue afectando en mayor medida a las mujeres. Además, es crucial mejorar la infraestructura en los espacios de trabajo, garantizando entornos más seguros, inclusivos y adecuados para ambos géneros. Finalmente, es necesario sensibilizar y educar a toda la industria sobre la importancia de la equidad de género, con campañas que refuercen la idea de que el talento y la capacidad no tienen género.

Rosa Prenafeta

Preferiría que las mujeres llegaran a puestos de responsabilidad por su capacidad y no por ser mujeres y cumplir con un porcentaje. Es verdad que se necesita la oportunidad, pero estoy convencida que vendrá en breve. No hace tanto que la mujer se incorporó al trabajo y, sinceramente, creo que está avanzando rápido.

Marta Simón

La primera, sin duda, es garantizar una igualdad salarial real. A lo largo de mi trayectoria he visto diferencias e injusticias que no deberían existir.

La segunda es promover la conciliación de forma efectiva. Aún hoy se cuestiona cuando una mujer decide asistir a la función de Navidad de su hijo, algo que debería ser completamente normal. No se trata sólo de igualdad de género, sino de flexibilidad para todos. Además, muchas mujeres con talento y aspiraciones sienten que deben elegir entre su crecimiento profesional y la maternidad. Pero no hay por qué renunciar a nada. Se puede ser madre, se puede liderar y se puede destacar en

Rosa Prenafeta
Directora del Consell d'Usuaris del Transport de Catalunya



Preferiría que las mujeres llegaran a puestos de responsabilidad por su capacidad

Lorena Ballester
Dir. de Grupo Chema Ballester



La capacidad y el talento no tienen género

Marió Peris
Cofundadora de Foro de Logística



Más que de obstáculos, me gusta hablar de desafíos por ser mujer

este sector. Ese es el mensaje que transmito a mis colaboradoras: no hay límites cuando hay pasión y compromiso.

Mariló Peris

Para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, es necesaria una combinación de compromiso empresarial, políticas efectivas y un cambio cultural que valore la diversidad y la inclusión.

Son muchas las medidas que se pueden acometer, y muchas de ellas, se están llevando a cabo, como: políticas de igualdad y equidad salarial, grupos y redes de mujeres en logística y transporte para compartir experiencias y oportunidades, conciliación laboral, y lo más importante promover una cultura organizacional inclusiva. A nivel educativo, promover la participación de mujeres en carreras STEM, que son clave en la logística y el transporte. Además de una educación en igualdad desde la infancia, acercando el sector a los centros educativos y a las familias.

Myriam Torrecilla

A la vista de las cifras de mujeres en puestos de responsabilidad del sector y dada la demostrada repercusión positiva de la diversidad de género en los puestos de decisión en todos los aspectos del negocio, las medidas son obviamente necesarias. Cuando el péndulo está drásticamente en un lado del recorrido, se debe empujar para que pueda llegar al centro. Con esta visión considero que hay medidas a nivel empresa que aún son necesarias, las cuotas, los planes de igualdad reales implementados y con seguimiento, la creación de redes y acciones formativas específicas que apoyen el desarrollo de las mujeres y, por supuesto, la flexibilidad que las nuevas generaciones, hombres y mujeres, están demandando a las empresas para que puedan contar con su talento.

Elena Seco

Creo que el asunto de la inclusión tiene una fuerte componente educativa. Si en las escuelas de náutica, de ingeniería naval, de derecho marítimo... el porcentaje de mujeres es reducido, pues parece razonable que en el entorno laboral la cuota tampoco sea significativa. Es algo en todo caso que ha cambiado mucho. El 25 por ciento de los alumnos de náutica que embarcaron las empresas asociadas a Anave en 2024 fueron mujeres, frente a una media del 18 por ciento en el periodo 2014-2023. Actualmente, el sector lo que está falto es de vocaciones en general. La clave está, por tanto, en captar y atraer vocaciones femeninas a las carreras profesionales marítimas, y es-

(viene de la página 31)

tablecer políticas encaminadas a retener este talento. Hay, por tanto, que actuar en un momento temprano y trabajar en la creación de conciencia sobre las oportunidades que ofrece el sector, por ejemplo, participando en actividades escolares que muestren a los alumnos de primaria referentes femeninos de éxito que permitan acelerar la participación de la mujer en el sector. O dar visibilidad a la profesión, sin ligarla al género masculino. Creo que la expresión "No puedes ser lo que no puedes ver" es muy pertinente en este contexto. Y en eso estamos muchos de los actores interesados, participando en jornadas o asistiendo a colegios y universidades a dar a conocer las salidas profesionales relacionadas con la mar.

Los medios de comunicación también pueden desempeñar un papel fundamental si dan más protagonismo a las mujeres que ocupan puestos de liderazgo, normalizando la inclusión de las mujeres en el sector e inspirando a las mujeres jóvenes a elegir carreras profesionales marítimas.

Idoia Galindo

Lo fundamental es valorar la capacidad de las personas, independientemente de si son hombres o mujeres, o si son jóvenes o mayores, hay que seleccionar a los que sean los mejores para cada puesto. Para que esto sea posible, hay que fomentar políticas de igualdad de oportunidades y creo que también es positivo que haya otros tipos de ayudas o acompañamiento, como por ejemplo programas de mentoría y formación, cualquier cosa que promueva el liderazgo femenino. Además, es crucial que nos aseguremos de que en los procesos de selección las mujeres tengan acceso equitativo a posiciones de liderazgo.

Nuria Lacaci

Para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad es clave: incorporar a la mujer al sector (si la mujer no accede al sector nunca ascenderá); ampliar la formación; fomentar la conciliación; y aplicar políticas de igualdad. No se trata de replicar modelos de liderazgo masculino o femenino, sino de construir equipos mixtos y equilibrados, tanto en estructuras verticales como horizontales.

Alba Carré

Para lograr una mayor inclusión es fundamental trabajar en varios aspectos. Creo que la educación juega un papel clave, inculcando desde una edad temprana valores esenciales como la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad, para que el cambio sea genuino y sostenible a largo plazo. Además, es importante dar visibilidad

a las muchas mujeres que ya ocupan puestos de responsabilidad, porque a veces los referentes existen, pero no se destacan lo suficiente. Si a esto le sumamos políticas de igualdad efectivas, como medidas específicas para impulsar el talento femenino en posiciones directivas, conseguiremos avanzar más rápido. Aunque los cambios estructurales llevan tiempo, cuando se construyen desde la base y se refuerzan con acciones concretas, terminan arraigando y generando un impacto real.

Mar Chao

Para impulsar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad es fundamental tomar una serie de medidas que aborden las barreras estructurales y culturales que aún existen. En imprescindible fomentar la educación y la formación desde edades tempranas en disciplinas como la ingeniería, la gestión y las ciencias, creando programas específicos que animen a las jóvenes a desarrollar sus habilidades en estas áreas y que las conecten con modelos femeninos a seguir. Asimismo, las empresas y organizaciones deben poner en marcha políticas de igualdad efectivas que garanticen una representación equitativa en todos los niveles jerárquicos. Esto implica no solo contratar a más mujeres, sino asegurarse de que tengan oportunidades reales de ascender a puestos de liderazgo. También es fundamental avanzar en la conciliación de la vida personal y profesional, fomentar la creación de un entorno laboral flexible que les permita equilibrar su carrera con su vida personal, algo que todavía es una barrera para muchas mujeres. Por último, es esencial crear espacios seguros donde las mujeres puedan compartir sus experiencias, retos y aspiraciones, y donde puedan recibir el apoyo necesario para avanzar en sus carreras. La creación de redes de mujeres en el sector, donde se fomente el intercambio de experiencias y conocimientos, puede ser un motor clave para impulsar el acceso de más mujeres a posiciones de responsabilidad.

En resumen: crear un entorno que no solo promueva la igualdad de oportunidades, sino que también derribe las barreras estructurales y culturales que aún dificultan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Con medidas integrales, inclusivas y a largo plazo, lograremos un sector más equilibrado, diverso y competitivo.

En resumen: crear un entorno que no solo promueva la igualdad de oportunidades, sino que también derribe las barreras estructurales y culturales que aún dificultan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Con medidas integrales, inclusivas y a largo plazo, lograremos un sector más equilibrado, diverso y competitivo.

Marta Sánchez

El problema que tenemos es que no damos visibilidad a nuestros clientes y a la sociedad en general de nuestro trabajo. La enorme labor que se realiza a nivel operativo, humano y de sistemas desde que recogemos un paquete en casa del cliente, en nuestro caso en re-

Myriam Torrecilla
Vicepresidenta de MELYT



El impulso que se ha creado debe crecer para que la igualdad sea una realidad

Mar Chao
Ptda. de la A.P. de Valencia



La inclusión de la mujer es clave para la innovación y la competitividad

Idoia Galindo
CEO de Transfesa Logistics



Lo fundamental es valorar la capacidad de las personas

frigerado y congelado, y todas las profesionales y los sistemas implicados para que dicho paquete se entregue en las mejores condiciones de frío y calidad y en el menor tiempo posible. Dar visibilidad a la profesionalidad y buen hacer del sector ayudaría a que muchos profesionales, y mujeres entre ellos, encontraran atractivo el mundo del transporte y el respeto y colaboración del resto de estabones de la cadena de suministro, algo que aún no se ha conseguido.

Nuria Martín

Más que medidas aisladas, lo fundamental es consolidar una cultura de empresa donde el talento y la capacidad sean los únicos factores determinantes para el crecimiento profesional. Para ello, es clave fomentar programas de mentoría y formación que ayuden a las mujeres a avanzar en su carrera, así como promover iniciativas que faciliten la conciliación, sin que esto suponga un freno en su desarrollo profesional.

Pero más allá de eso, lo realmente transformador es el ejemplo: ver a mujeres en posiciones clave inspira a otras a aspirar a esos mismos puestos. La diversidad en el liderazgo no es solo una cuestión de igualdad, sino también de resultados. Los equipos diversos generan más innovación, mejoran la toma de decisiones y fortalecen el crecimiento de las compañías.

Lydia Díaz

No está de más legislar unos mínimos en las empresas para forzar algo que debería surgir de forma natural, las decisiones de responsabilidad las han tomado siempre hombres y han discriminado a la mujer.

Luz Pérez

Hay que hacer un esfuerzo mayor por mostrar los atractivos del sector. Es complejo y no exento de tensión e incidencias, pero al mismo tiempo muy dinámico y con grandes retos. La propia complejidad hace que la logística y el transporte no suelen estar entre las opciones elegidas, y para aquellas que han iniciado su andadura en este campo, a la hora de progresar, muchas veces son ellas mismas las que se autoimpone barreras que les frenan. Para impulsar una mayor presencia femenina, hay que empezar por vencer esas barreras. No creo que en la actualidad tengamos un problema de falta de oportunidades, sino más bien de que necesitamos que más mujeres quieran asumir el reto. Todos podemos aportar apoyando y reforzando a esas mujeres con gran talento que tenemos dentro de nuestras organizaciones.

María Luz Cobos

Las mujeres tenemos que creernos que podemos hacerlo, porque muchas ve-

ces nos frenamos a nosotras mismas, la determinación es fundamental. Además de eso, que las mujeres en puestos directivos cada vez tengamos más visibilidad y esto es clave para normalizarlo entre los compañeros y para animar a las nuevas generaciones a que den el paso. La diversidad de puntos de vista en los puestos de dirección es un valor, me refiero a la diversidad de género o de procedencia o de edad, aportan valores positivos. Esto cada vez está más reconocido las empresas y por la sociedad en general.

Marta Fábregas

Pienso que las mujeres de este sector ya vamos con mucha fuerza y ganas: vemos mujeres con altos cargos de responsabilidad, con grandes dotes de liderazgo y que son grandes referentes para todos y todas; desde mi punto de vista, esto es mucho más potente que cualquier medida que se pueda implementar.

► ¿Qué le apasiona del sector? ¿Qué es lo que le conquistó?

Cristina Martín

Me apasiona su dinamismo, su impacto en la economía global y la cantidad de oportunidades que ofrece. Es un sector transversal que conecta múltiples industrias, permite viajar, interactuar con distintas culturas en un solo día y obliga a estar siempre actualizado y en constante formación. Además, la digitalización y la automatización están transformando un sector tradicionalmente resistente al cambio, haciéndolo más eficiente, transparente y sostenible. También valoro la oportunidad de haber trabajado con mi familia y el enorme potencial laboral que representa. Pero, sobre todo, me motiva impulsar un cambio cultural que fomente la globalización de las empresas, la diversidad y la igualdad de oportunidades. Creo en la logística como un motor de innovación e inclusión, y me enorgullece ser parte de su transformación.

Blanca Sorrigué

La logística me lo ha dado todo; es un sector dinámico, ágil, divertido, intenso, pasional, con grandes profesionales, un sector que atrapa, y lo hace por su forma de hacer las cosas, por el sentimiento de comunidad que tenemos. Atrapa absolutamente a todo el mundo que entra en él. Yo, de hecho, entré en 1998 en un sector que no conocía y sigo aquí, y he seguido porque es el sector que hace que las cosas pasen. Que el mundo no pare.

Susana Val

Comencé a trabajar en logística en mi trabajo fin de carrera de Ingeniería Industrial; no sabía nada de logística; en-

Nuria Lacaci
Secretaria general de ACE



Si la mujer no accede al sector nunca ascenderá

Alba Carré
CEO de Calsina Carré



Es fundamental seguir impulsando políticas de igualdad

Elena Seco
Directora general de Anave



La clave está en captar y atraer vocaciones femeninas a las carreras profesionales marítimas

tonces me pareció novedoso y atractivo. A partir de ahí, mi doctorado y mi tesis se enfocaron hacia la movilidad urbana y el transporte. Trabajar en una temática tan actual, con tantas aplicaciones y con perspectivas de futuro, me despertó mucha curiosidad. Desde entonces llevo más de veinte años desempeñando mi carrera en este sector; cada día es diferente, las herramientas cambian constantemente, también las tendencias, y eso es algo que engancha mucho.

Maribel Grau

Este sector tiene algo maravilloso: cada día es diferente. No hay rutina, siempre hay nuevos desafíos y hay que adaptarse rápido a escenarios cambiantes. Me gusta la rapidez con la que hay que tomar decisiones y la combinación entre estrategia, operativa y tecnología. Además, hay un factor que me fascina y es el peso que tiene la geopolítica en el comercio y en la logística global. Entender cómo los cambios en el mundo impactan en la actividad portuaria y del transporte es algo que siempre me ha parecido apasionante. En ese sentido, estamos viviendo tiempos muy interesantes. Pero si hay algo que realmente me motiva es el impacto del sector tiene en la tierra donde vivo. No se trata solo de mover contenedores, sino de cómo eso se traduce en empleo, oportunidades y crecimiento económico. Por suerte, mi posición me permite conocer a muchas personas y trato de aprovechar ese contacto para contribuir a un entorno mejor. Al final, todo esto no es solo por mi desarrollo personal y profesional, sino también por el legado que quiero dejarle a mi hijo.

Sonia García

Este sector es increíblemente dinámico; aquí nadie se aburre. Desde la gestión diaria dentro de una empresa, donde cada jornada es impredecible, hasta la lucha constante en las asociaciones para que las normativas sean lo más justas y llevaderas posibles para el sector. Pero, sobre todo, lo que más me motiva es saber que somos una pieza clave en la cadena de suministro. Sin transporte, nada se mueve. Y eso, más allá de que sea vasca, hace que cada esfuerzo, cada lucha y cada logro tengan un valor real y tangible.

Eva García

La dinámica me apasiona y la diversidad del sector hace que no sea un trabajo rutinario. Cada día es un nuevo reto, algo que aprender, la casuística varía con situaciones que requieren atención rápida y soluciones efectivas.

Cristina Durán

Que es un reto continuo, y que cada año que pasa han cambiado mil cosas.

Me encanta que un día pueda ser muy diferente del anterior, con muchos *inputs*, incertidumbres, muchos controles para asegurar resultados, y con un engranaje de equipos, otros departamentos, empresas proveedoras, clientes, que hacen que el día a día sea apasionante. A veces más estresante de la cuenta, pero cuando se consigue el plan previsto: equipo motivado, servicios óptimos, costes controlados, etc. provoca una automotivación tremenda para seguir al día siguiente.

Evira Callego

Es un sector apasionante porque cada día es distinto, siempre se abordan nuevos retos, aprendes a resolver situaciones complejas y a funcionar de forma resolutiva. Tienes que aprender a compatibilizar la gestión de las "emergencias" de cada día con la continua toma de decisiones. Este entrenamiento proporciona un gran *expertise* que permite desarrollar una amplia gama de competencias y habilidades directivas. En definitiva, el gran bagaje profesional que se adquiere es fabuloso e imprescindible para trabajar en este sector o aportarlo a cualquier otro sector en el que se trabaje.

María Luisa Romero

El enorme dinamismo que tiene. La continua necesidad de adaptación, que te hace estar muy atento y siempre abierto a nuevas ideas y tendencias.

Beatriz Calzada

Si tuviera que definir con una sola palabra qué es lo que me atrapa de este sector y del desempeño de mi trabajo, esa palabra es "gestión". Yo tengo la suerte de tener en mis manos un regalo, que es gestionar el pulmón económico de Canarias. Las decisiones tienen una trascendencia vital para el desarrollo de la riqueza del Archipiélago. Eso provoca que me levante cada día con más ilusión que el día anterior. Admiro la logística portuaria, el dinamismo de nuestros cinco puertos, la variedad de servicios que ofrecemos y la rapidez con la que suceden los hechos.

Virginia Navarro

Lo que me apasiona es lo mismo que me conquistó al principio: su dinamismo y exigencia. Nunca un día es parecido a otro; puedes venir con una idea y en pocos minutos cambia. Ahora bien, te tiene que ir "la marcha", porque es intenso y te demanda mucho. Cuanta más experiencia acumulas, más lo disfrutas. Puedes tener una visión más amplia, proyectar, desarrollar... Es la posibilidad de inventarte cada día, con diferentes proyectos y desarrollos. Yo lo sigo sintiendo muy retador.

(pasa a la página 34)

(viene de la página 33)

Ana González

El flechazo que sentí al llegar al sector ha evolucionado en una pasión por su capacidad para transformar negocios y generar un impacto real en la vida de las personas. Desde mis inicios en manufactura y planificación, me di cuenta de que la cadena de suministro no es solo una función operativa, sino un pilar clave y estratégico para cualquier empresa, capaz de marcar la diferencia y convertirse en una verdadera ventaja competitiva. La complejidad, la necesidad de innovación constante y la oportunidad de trabajar en proyectos de transformación digital han hecho que mi pasión siga creciendo con los años. La logística es un entorno dinámico, donde cada día se presentan nuevos desafíos y oportunidades, y donde podemos contribuir, desde un propósito mayor, al progreso y bienestar de las sociedades en las que operamos.

Teófila Martínez

El sector marítimo-portuario es un mundo lleno de oportunidades y desafíos y eso es apasionante. También me apasiona el papel de los puertos y la logística en la economía, su liderazgo en el comercio internacional y su capacidad de promover el desarrollo económico y social. La diversidad enorme de profesionales que crean un entorno dinámico y enriquecedor, la tradición y la innovación conviviendo al mismo tiempo, el reto de la sostenibilidad y la importancia también de cada actuación en el día a día de las personas. Todo eso hacen de este sector un mundo realmente emocionante.

Myriam Otero

El transporte es un sector fundamental para la sociedad. Lo que más me apasiona es su dinamismo y la capacidad de conectar personas, bienes y territorios. Desde siempre, me ha motivado el servicio que presta a la sociedad y el impacto que tiene en la economía y en la vida cotidiana de las personas. Poder contribuir a su desarrollo y evolución es, sin duda, lo que me conquistó y sigue impulsando mi trabajo cada día.

Leticia Martín

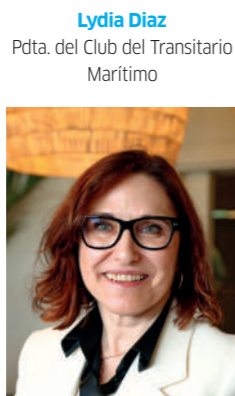
Me apasiona el impacto real que tiene el transporte en la vida de las personas. Es un sector que mueve el mundo y que está en constante transformación. Demostramos, en momentos claves, que somos esenciales para que la vida cotidiana continúe. Y eso, es toda una responsabilidad. Además, es un mundo vinculado estrechamente con la innovación, la tecnología, la IA. Se mueve muy rápido y es imprescindible estar al día, lo que supone un reto añadido y una motivación extra. Nunca te

**Marta Sánchez**
CEO de Narval

El mayor obstáculo que tiene el sector es la retención del talento

**Nuria Martín**
CFO de DB Schenker

La clave está en el talento y en la capacidad de aportar resultados

**Lydia Díaz**
Pdta. del Club del Transitario Marítimo

Queda mucho por recorrer para que las mujeres tengamos una equidad real

aburres. Lo que me conquistó fue la posibilidad de darle una nueva narrativa a este sector. Siempre he creído que la comunicación tiene el poder de transformar industrias, y aquí encontré un espacio donde podía aportar una visión diferente, ayudar a conectar empresas con su entorno y humanizar una industria que, a veces, no se percibe tal y como es o ni siquiera existe.

Iratxe García

La variabilidad de la actividad hace que siempre estés en vilo y con necesidad de constante reciclaje para poder seguir al sector. Esa ausencia de monotonía va mucho con mi manera de ser.

Natividad Rodríguez

La posibilidad de aprendizaje continuo, algo esencial en este sector en el que no hay dos días iguales, que está en permanente actualización para poder dar respuesta y soluciones a lo que se demanda, en un entorno cambiante. La importancia que el sector de la logística multimodal tiene para la industria y para el tejido económico en general; el cómo se conforma esa cadena de valor, los distintos que son esos eslabones pero, a su vez, tan complementarios y ligados los unos a los otros. Damos cabida a muchísimos perfiles profesionales, muchos más de los que pueden parecer evidentes a priori; y en todos y cada uno de ellos, la mujer tiene cabida.

Ana Morcillo

Del sector me gusta la importancia que tiene tanto en el ámbito económico como en el social. Es importante comunicar el sector para hacerlo llegar a todas y a todos con el objetivo de que interioricen todo lo que el transporte aporta a nuestro país. Tenemos que visibilizar a esos recursos humanos que están a nuestra disposición los 365 días del año que mueven la cadena de suministro que nos abastece a todos. Es un sector que engancha por su atractivo, a pesar de que mucha gente piense lo contrario, precisamente porque no lo conocen. Es un placer hablar con mujeres camioneras, conductoras de autobús, taxistas, capitanas de buque, etc., mujeres que son auténticas profesionales, que les apasiona lo que hacen y que luchan día a día por aplicar fórmulas que les ayuden a continuar con sus carreras y mejorar sus empleos sin que afecte a su vida personal y familiar. Todo es compatible y a todo se puede llegar con ganas y con colaboración. Algo que me ha conquistado de esta profesión es la fuerza con la que las mujeres luchan por lo que quieren y por lo que es justo, no solamente para ellas sino para todas y todos.

Fátima Campillo

La logística conecta el mundo y hace

posible que todo funcione. Me conquistó su complejidad y el desafío constante de optimizar procesos. Cada día es distinto, siempre hay retos y soluciones por encontrar. Y lo que haces tiene impacto en la sociedad. Lo hemos visto en situaciones de emergencia, como el COVID o la DANA, pero es así cada día.

Lorena Ballester

Soy hija y bisnieta de transportistas, así que crecí viendo de cerca el esfuerzo, la dedicación y la pasión que mi familia ponía en este negocio. Aunque en un principio no pensaba que acabaría liderando la compañía, pronto me di cuenta de que el transporte formaba parte de mi ADN. A medida que fui involucrándome más, descubrí que este sector es apasionante por su dinamismo, su capacidad de conectar mercados y su impacto en la economía. Nada funciona sin el transporte y cada operación logística es un reto, cada día es diferente, y eso es lo que me conquistó. Además, es un sector exigente que requiere estrategia, agilidad y visión de futuro. Es necesario profesionalizar más el sector y esta necesidad genera una posibilidad de entrada a una mayor presencia femenina en las empresas y asociaciones con formación distinta. La innovación, la digitalización, la sostenibilidad o la gestión de personas requiere otro tipo de profesionales y sin duda es una oportunidad para compensar otras áreas más masculinas.

Rosa Prenafeta

Del sector me apasiona que no hay dos días iguales. Que con lo que se aprende cada día, generas una forma nueva de hacer las cosas mejor. Estás creando continuamente. Es infinito. Y me conquistó la sensación de ver el mundo un poco más de cerca, por la conexión entre países y personas. Da una amplitud de miras sensacional.

Marta Simón

Lo que más me apasiona es que cada día es diferente. Siempre hay nuevos retos, problemas que resolver y aprendizajes inesperados. Y cuando crees que ya lo has visto todo... el sector te sorprende de nuevo. El dinamismo es increíble. La variedad de interacciones y desafíos hace que nunca te aburras. Y lo que me conquistó fue un momento muy concreto. Durante unas prácticas en una empresa pasé por varios departamentos, pero cuando llegué al área de logística y vi mi primer silo automático con carros filoguiados, supe que este era mi mundo. Me fascinó. No me equivoqué. Hoy tengo un trabajo exigente, dinámico, gratificante y, sobre todo, apasionante. Por eso animo a todas las mujeres jóvenes a descubrirlo. Es un sector con futuro, con oportu-

nidades y con una energía única que, una vez que te atrapa, no te suelta.

Mariló Peris

El sector “engancha”, es la frase más repetida entre los profesionales que pertenecemos a él. Trabajar en un entorno de “constante desafío y evolución”, te mantiene la adrenalina a unos niveles sin los cuales ya no sabes vivir. Es un sector en el que aprendes a diario y te obliga a estar actualizado en últimas tendencias y tecnologías, para poder seguirle el ritmo. Es todo un reto para una mente inquieta.

Myriam Torrecilla

El transporte es un sector fundamental para la economía de cada país. Mi experiencia laboral se ha desarrollado, desde hace más de 25 años, en uno de los fabricantes líderes de vehículos industriales. Desde ese ángulo, siempre me ha fascinado la innovación que continuamente implementa nuestra industria, buscando eficiencia y sostenibilidad en las soluciones aportadas. Pero el factor fundamental que me conquistó fue el equipo humano que he ido encontrando a lo largo de mi trayectoria, personas comprometidas y apasionadas, muy inteligentes, con muchas ganas y con un gran sentido de “jugar en el mismo bando”.

Elena Seco

El transporte marítimo es un sector estratégico, aunque solo se acuerden de ti cuando se produce un conflicto, como las guerras que tenemos bordeando Europa, o una pandemia, por mencionar algunos recientes. En constante desarrollo, a la vanguardia tecnológica, completamente internacional... El día a día es imprevisible. Es una de las cosas que más me gusta de mi trabajo. Es imposible caer en la rutina.

Idoia Galindo

El sector me conquistó prácticamente desde el primer momento en el que empecé a trabajar en Transfesa Logistics. Este sector, que es un gran desconocido, es absolutamente clave para que los países puedan funcionar. Además, en mi caso, tengo la suerte de trabajar en un grupo dedicado sobre todo a la logística ferroviaria, que ofrece la oportunidad de generar un impacto positivo en la sociedad, al ser uno de los modos de transporte más respetuosos con el medio ambiente. Es muy gratificante saber que con nuestro trabajo diario estamos contribuyendo a hacer el mundo un poco mejor.

Nuria Lacaci

El transporte es el sector de las oportunidades. Muy abierto y transparente, en el que la información se intercambia con facilidad. Y esto es así porque

el éxito no depende de una sola persona o de un equipo de la empresa. Para que funcione correctamente la cadena de suministro todos los eslabones tienen un papel relevante y es esencial la comunicación entre ellos. Esta característica hace que sea muy fácil trabajar y muy enriquecedor desde el punto de vista profesional y del aprendizaje.

Alba Carré

La logística y el transporte son el motor que mueve el mundo. Me apasiona la capacidad de planificación, la estrategia y la tecnología que hay detrás de cada operación. Es un sector dinámico, retador y en constante evolución, donde la innovación juega un papel clave para mejorar la eficiencia y la sostenibilidad. Lo que me conquistó fue el impacto que tiene este sector en la economía y en la vida cotidiana de las personas. Cada decisión que tomamos tiene un efecto real en la cadena de suministro y en la entrega de productos esenciales. Saber que contribuimos al buen funcionamiento del comercio global es algo que me motiva cada día.

Mar Chao

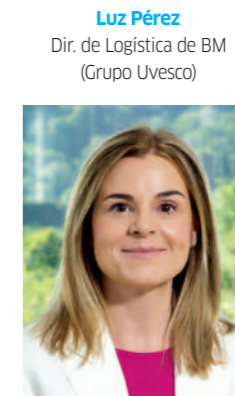
Lo que me apasiona del sector es su dinamismo y su impacto directo en la economía y en la vida de las personas. Es un sector en constante evolución, donde la innovación, la digitalización y la sostenibilidad juegan un papel clave para mejorar la eficiencia y la competitividad. Lo que me conquistó fue su capacidad para conectar el mundo. Los puertos, las infraestructuras logísticas y el transporte en general son el engranaje que permite que las mercancías lleguen a su destino, facilitando el comercio y el desarrollo de las empresas. Además, el sector me ha permitido trabajar con equipos multidisciplinarios, afrontar retos estratégicos y aportar soluciones que generan un impacto real en la sociedad.

Marta Sánchez

El dinamismo del sector y el cambio continuo es una de las cosas que más me apasiona todos los días. Es un sector que no descansa y que diariamente estamos buscando nuevas maneras de hacer las cosas para hacerlas de la manera más eficiente y con la mejor calidad. Sin duda, es un sector donde profesionales con capacidad de cambio, creativos y con ganas de aprender pueden desarrollarse con las mayores garantías de éxito.

Nuria Martín

Lo que más me apasiona del sector es su dinamismo y su impacto en la economía global. La logística no solo mueve mercancías, sino que conecta mercados, empresas y personas, y es clave en la competitividad de cualquier in-

**Luz Pérez**
Dir. de Logística de BM (Grupo Uvesco)

Necesitamos que más mujeres quieran asumir el reto

**María Luz Cobos**
Directora gral. de Transaher

La competencia es lo primero y el género secundario

**Marta Fábregas**
CEO de OnTurtle

Las mujeres de este sector ya vamos con mucha fuerza y ganas

industria. Es un sector en constante evolución, que requiere visión estratégica, capacidad de adaptación e innovación continua. Lo que realmente me conquistó fue la posibilidad de liderar equipos y proyectos que generan un impacto tangible. La logística no es un sector estático; cada día trae nuevos desafíos, y cada decisión puede marcar la diferencia en la eficiencia y el crecimiento del negocio.

Lydia Díaz

Es un sector muy dinámico, en constante evolución. Esto te mantiene en alerta y fuera de la zona de confort. Me apasiona que este trabajo te sorprenda cada día y que te obligue a estar en formación continua. Me conquistó lo estimulante y divertido que es. Es un sector que se odia o se adora.

Luz Pérez

Llegué a este sector habiendo tenido experiencia previa en el ámbito industrial, que me atraía más. La logística se cruzó en mi camino casi por casualidad y decidí probar, y aquí sigo tras más de 20 años. Desde el principio este sector me atrapó por su dinamismo, por la evolución constante y el continuo surgir de retos y desafíos. Paradójicamente, los peores momentos, los más difíciles, han sido al mismo tiempo los mejores, porque es cuando más he aprendido y más me he desarrollado. La logística me apasiona porque posibilita que las cosas sucedan dentro las organizaciones y al mismo tiempo lo conecta todo y eso abre un mundo de oportunidades. Lo que más me satisface es ver cómo a través del trabajo en equipo se consiguen resultados, y que no hay día sin aprendizaje.

María Luz Cobos

La logística y el transporte es un sector en constante movimiento, muy dinámico, en el que continuamente estas aprendiendo. Las oportunidades de hacer tareas diversas que nos enriquecen como profesionales es algo muy motivador. La evolución tecnológica que ha tenido el sector en estos años ha sido apasionante y lo que nos espera vertiginoso y muy atractivo. Sin duda, es un sector que te atrapa porque no hay un día igual a otro, los conflictos del día a día te obligan a ser creativo y cuando lo conoces desde dentro te das cuenta el enorme valor que aporta la logística a la sociedad.

Marta Fábregas

El dinamismo que conlleva: cada día es diferente al anterior, cada mes supone nuevos retos y objetivos y vemos como el sector está en un constante cambio que nos “obliga” a ir a la par, a nunca estar quietos y a innovar constantemente.