



La logística será femenina o no será

El papel de la mujer en las empresas del sector logístico está muy lejos de lo que debiera, aunque su futuro, como el de tantas otras actividades, dependa en gran medida de romper esa barrera. El transporte y la logística ha sido, tradicionalmente, un ámbito dominado por hombres, lo que ha dotado de una serie de características su día a día. Sin embargo, la incorporación de la mujer es tan indispensable para transformar el mundo logístico como lo es la tecnología o la sostenibilidad.

Desde el movimiento #MeToo, que ha dado visibilidad a la mujer trabajadora, varias mujeres del sector han notado un cambio en la diversidad de los equipos empresariales. A pesar de las trabas que aún permanecen en ciertas compañías, otras realizan cada vez más esfuerzos por integrar a la mujer en el sector. Esta semana, en conmemoración al Día de la Mujer del 8 de marzo, repasamos la situación de la mujer en el universo logístico.

A nivel estadístico, según el último estudio de Informa en febrero 2020 sobre la presencia de las mujeres en la empresa española, tan solo el 8,4% de las mujeres autónomas se integran en el sector del transporte, mientras que esta proporción aumenta hasta casi el 65% en otros servicios. Según destaca el informe, las tasas más bajas se encuentran en actividades consideradas tradicionalmente masculinas, como pueden ser la venta y reparación de vehículos de motor, que solo cuenta con un 7,17% de mujeres, o la construcción, en el que apenas el 2,97% son mujeres. Por el otro lado, los sectores con mayor representación femenina son otros servicios, sanidad y educación, actividades que se han ligado a las mujeres por su papel tradicional de madres y cuidadoras.

Según destaca el análisis de Informa, la presencia de las mujeres en los consejos de administración no ha aumentado desde la entrada en vigor de la ley de Igualdad en 2007. En los últimos cuatro años, la proporción de hombres se ha mantenido alrededor del 72%, mientras que la de las mujeres se ha situado en el 22%.

A pesar de estas cifras desalentadoras, diversas empresas del sector logístico sí se han cambiado sus dinámicas a la hora de formar equipos paritarios. Por ejemplo, según ha destacado el proveedor de soluciones intralogísticas Dematic, el 40% de su equipo directivo está compuesto por mujeres, así como el 25% de sus empleados. Según apunta la empresa, “las mujeres son mayoría en las aulas de ingeniería, un síntoma inequívoco de que la situación se está revirtiendo y que podría traer al sector intralogístico la oportunidad que necesita para captar y retener talento femenino”.

A nivel marítimo-portuario, la Autoridad Portuaria de Castellón encabeza el ranking en cuanto al número de mujeres en su plantilla. Según ha informado la institución, el porcentaje de empleadas supera la media del sistema portuario español, que se sitúa en el 22%, y alcanza actualmente el 34%. Además, de las 17 personas que componen el consejo de administración, 8 son mujeres y 9 son

hombres.

Según ha explicado el puerto de Castellón, “nuestro compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre hombres y mujeres nos ha impulsado a crear en 2016 una comisión de Igualdad para favorecer la integración en igualdad de trato y oportunidades”. Además, el Plan de Igualdad del puerto de Castellón también incluye medidas como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral -sin menoscabo de la promoción profesional- y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, entre otros.

Desde el año 2010 ,el puerto de Barcelona lleva a cabo un Plan de Igualdad en diferentes áreas de actuación. Concretamente, Las actuaciones contempladas en dicho plan velan por el cumplimiento de parámetros como la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un lugar de trabajo, medidas de conciliación, formación sobre igualdad y sensibilización, promociones bajo el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres, protocolos de actuación para gestionar el acoso, eliminación del lenguaje sexista o la creación de la figura del agente de igualdad. «A pesar de que el sector portuario ha sido un ámbito tradicionalmente masculino, el puerto de Barcelona avanza hacia el equilibrio entre mujeres y hombres dentro de la organización», ha explicado la autoridad portuaria. De hecho, «la presencia femenina se ha ido incrementado en los últimos años, sobre todo en los cargos de responsabilidad».

El caso de Castellón o Barcelona son solo dos ejemplos dentro del sistema portuario estatal. Cada vez son más las autoridades portuarias con políticas y estrategias para favorecer la presencia de mujeres en sus estructuras y máximos cargos directivos.

LA VISIÓN DE MUJERES PROTAGONISTAS EN EL SECTOR

Por la celebración del Día de la Mujer, varias directivas y empleadas en el sector del transporte y la logística han decidido compartir su visión y experiencia diaria

como profesionales, así como su testimonio sobre la creciente evolución que han vivido desde su primera incorporación al mercado laboral en este ámbito hasta hoy. “Creo que es estupendo que podamos darles protagonismo a las mujeres por lo menos una vez al año”, ha opinado la vicepresidenta ejecutiva de PSA Client y Soluciones 4PL de Gefco, Anne Lambusson.



La vicepresidenta ejecutiva de PSA Client y Soluciones 4PL de Gefco, Anne Lambusson / Gefco

Miembro del comité ejecutivo de Gefco, Lambusson ha tenido una larga experiencia en el sector de la industria del transporte, cadena de suministro y automóvil. La directiva ha asegurado que en Gefco se emplean a muchas mujeres en todo tipo de puestos, aunque bien es cierto que más orientados a puestos en recursos humanos, derecho, comunicación o finanzas. “Casi no existen mujeres en puestos como directoras de plantas industriales o responsables de centros logísticos, pero creo que esa brecha se cerrará con el paso del tiempo”.

A pesar de una trayectoria profesional de 28 años en el sector, Lambusson señala que en su andadura profesional “a menudo he tenido que forzar mi suerte”. Al principio de su carrera, la directiva ha recordado que “me fue negado un puesto

de trabajo que me interesaba y me dieron a entender que una mujer como directora provocaría la hilaridad de los clientes”. No obstante, “esto fue hace tiempo y creo que ya no es el caso”, ha subrayado.

Uno de los grandes problemas es que “las mujeres debemos demostrar con más ahínco que somos competentes”, ha explicado. A pesar de que una mujer reúna todas las competencias técnicas que requiere un puesto, en algunos casos aún “los hombres prefieren tratar ciertos temas entre ellos”, ha asegurado. En su opinión, “si cada vez más mujeres decidiesen darle una oportunidad al sector, seguramente provocaría un efecto dominó”.

En el caso del transporte de mercancías para trayectos largos, a menudo las mujeres no se interesan por estos puestos debido a que se dificulta la conciliación con la vida familiar. “No es muy atrayente tampoco el estado de higiene de ciertas infraestructuras viarias”, ha subrayado. Por ello, la vicepresidenta ejecutiva de PSA ha sugerido que “nos toca a nosotros como empresa demostrar que este sector puede resultar atractivo en su conjunto”.



Aurora Flores, gerente de Transporte Internacional en Transfesa Logistics / A. F.

Por su parte, la gerente de Transporte Internacional en Transfesa Logistics, Aurora Flores, empezó trabajando en Leroy Merlin tras realizar una formación en pedagogía: “Pero me gustó tanto este sector que decidí quedarme en la empresa durante seis años”. Flores trabajó los años siguientes en compañías como Vinzeo, Logesta y Boyacá, hasta aterrizar en 2018 en Transfesa Logistics en la división de carretera. “No suelo estar más de seis años en la misma empresa, puesto que me permite conocer de manera global cómo funcionan las diversas cadenas de suministro”.

En línea con lo que ha compartido Anne Lambusson, Aurora Flores ha afirmado que “este sector es poco glamuroso y no resulta atractivo de cara a las cualidades que suelen ser representativas de la feminidad”. Además, los puestos de dirección de este tipo de sector “a menudo requieren tener carácter”, ha asegurado. No obstante, en su experiencia, “cuando una mujer tiene carácter, esto se asocia a agresividad y no está bien visto, pues es una competencia supuestamente masculina”.

Respecto a la inserción de la mujer, Flores ha destacado que la actual falta de conductores puede generar oportunidades: “Se abre la puerta a la mujer que quiere integrarse, pues actualmente las nuevas generaciones prefieren sacrificar salario y compatibilizar el trabajo con su vida personal”. Por tanto, si se fomenta el poder dormir en casa, “esta profesión podría ser más llamativa para las mujeres jóvenes”.

A pesar de ello, la gerente de transporte internacional ha evidenciado la necesidad de trabajar más en la visibilidad de la feminidad en ciertas áreas, como por ejemplo en los paneles de invitados de los encuentros de transporte y logística, los cuales suelen estar dominados por hombres, y no es por falta de mujeres que sean directivas, porque sí las hay. “No tenemos visibilidad ni tan siquiera para los nombramientos en medios”, ha sentenciado.

No obstante, desde que ha surgido la iniciativa #MeToo, sí ha notado un cambio en el sector: más diversidad de género. Flores y otras mujeres del sector han creado una comunidad de apoyo a mujeres en puestos directivos apodado 'Las Superlogísticas'. Directivas de XPO Logistics, Ceva o Tiba, entre otras, se reúnen de forma asidua para comentar todo tipo de problemas laborales. Asimismo, Flores ha destacado la importancia de disponer de equipos diversificados tanto a nivel de género, como de edad y de educación. "La psicología de la mujer es diferente a la del hombre, porque culturalmente nos educamos de forma diferente y esa diversidad es positiva para el entorno laboral".



Directora general de UPS en España y Portugal, Elisabeth Rodríguez / C. G.

Elisabeth Rodríguez, nombrada directora general de UPS en España y Portugal el pasado mes de septiembre 2019, ha accedido al cargo tras 18 años de experiencia en el operador, con diferentes posiciones en Bruselas, Dublín, Milán o Estocolmo. A lo largo de su carrera profesional, "me he tenido que enfrentar a los estereotipos que llevamos anclados muy dentro, como, por ejemplo, el pensar que cuando somos madres nuestra carrera profesional se queda a un lado para enfocarnos solo en nuestra familia".

En este sentido, ha destacado que es evidente que las mujeres jugamos con desventaja debido a la tradición y a los estereotipos que siguen existiendo. Según un estudio del BBVA, las mujeres solo presentan su candidatura a una oferta laboral si cumplen más del 90% de los requisitos solicitados y los hombres, el 60%. Esto ha generado que “a veces incluso nosotras mismas no tengamos la suficiente confianza en nuestras capacidades y ni siquiera lo intentemos o nos mostremos más tímidas a la hora de negociar un salario o un ascenso”, ha añadido.

El trabajo en el sector logístico es a menudo “duro y solitario, además de incompatible con nuestro rol tradicional”, desgana la directiva. La solución pasa por la educación y la concienciación, ha asegurado, “por ejemplo, a través de sesiones informativas en colegios e institutos sobre las oportunidades que ofrece el sector del transporte y la logística». Como mujeres, “debemos esforzarnos aún más para que se valore que estamos en un puesto directivo gracias a nuestras competencias y a nuestro trabajo y para poder alcanzar el mismo nivel de reconocimiento”. Pero cuidado, ha vaticinado, “porque las nuevas generaciones vienen pisando fuerte y pronto notaremos un significativo avance”.



Cristina Martín, maquinista de Renfe / Renfe

Por último, nos cuenta su experiencia Cristina Martín, maquinista de Renfe. “Cuando vi que Renfe contrataba maquinistas, pensé que sería una buena oportunidad de empleo para mi marido”, ha recordado entre risas. Sin embargo, “cuanto más me interesaba por la actividad, más de daba cuenta que era algo que también podría encajar conmigo”. Tras aprobar las oposiciones, Martín ha trabajado como maquinista para Rodalies, pero también ha tenido una experiencia de dos años como maquinista de mercancías.

“A nivel de servicio no tiene nada que ver, puesto que en cercanías siempre tienes asistencia técnica en caso de sufrir alguna avería en el tren”, ha explicado. En cambio, “en mercancías tienes que hacer frente tú a los problemas que puedan surgir en medio de la nada, si se estropea el tren tienes que sacarlo tú adelante como sea, si hace falta enganchar un tren con otro o cualquier otro tipo de manipulación”, ha explicado la maquinista. A ello se suma que, en trayectos de larga distancia, “tienes que dormir fuera y eso dificulta la conciliación”. A pesar de estas trabas, Cristina Martín considera que cualquier persona -hombre o mujer- puede ser maquinista de mercancías.

La falta de mujeres en el sector ferroviario “es producto de un condicionamiento educativo que nos frena a la hora de imaginarnos en este tipo de puesto”, ha señalado. Antes, los maquinistas provenían de ramas militares, “y hasta hace pocos años no nos hemos visto reflejadas en figuras femeninas maquinistas”. En definitiva, para fomentar la inserción femenina, “la mujer requiere más visibilidad en estos puestos de trabajo”, ha apuntado.