



Las directivas de infraestructuras logísticas de Barcelona defienden la gestión por objetivos

Diferentes directivas del ámbito de las infraestructuras han defendido en el marco del BWAW la gestión por objetivos para coordinar sus equipos. «No es tan importante fichar y tener un horario, sino el ‘engagement’ de los trabajadores», ha valorado la presidenta del puerto de Barcelona, Mercè Conesa. «Si los objetivos son claros y el talento humano de la empresa se encuentra alineado, se cumplirán». En la misma línea, la directora del Aeropuerto de Barcelona, Sonia Corrochano, ha valorado que «las mujeres podemos ayudar a acelerar esta migración de empresas presencialistas a empresas por objetivos, pues es importante para que la productividad sea la adecuada». Asimismo, la directora general del Consorci de la Zona Franca de Barcelona (CZFB), Blanca Sorigué, ha recalcado la importancia de que los objetivos «sean medibles y razonables».

Conesa también ha subrayado durante la jornada que «el liderazgo femenino se

puede traducir en la importancia de las soft skills». En relación a ello, la directora general de Seguridad de Procesos y Sistemas en Adif, Esther Mateo, ha afirmado que «hay algo en el liderazgo femenino que contribuye a una gestión más eficaz de los equipos, como la capacidad de tomar decisiones de crisis contextualizando adecuadamente». Asimismo, ha señalado que en su equipo destaca «la capacidad de escuchar y de llegar a acuerdos, muy necesarios por la cantidad de organismos con los que hay que gestionar diariamente».

Las cuatro directivas son ejemplos de mujeres que han roto techos de cristal en su sector y han accedido a puestos que históricamente han ocupado hombres. «Lo más importante para mí ha sido ganarme la 'autoritas'», ha expresado Conesa, que además del puerto de Barcelona, ha sido la primera alcaldesa de Sant Cugat y la primera presidenta de la Diputació de Barcelona. «Una cosa es acceder al cargo y la otra es ganárselo a través del trabajo diario: escuchar al equipo, no entrar con ideas preconcebidas, entender la cultura de la organización o cambiar lo necesario».

En relación a ello, la directora general del Aeropuerto de Barcelona ha recordado que «para que una mujer haya accedido ahí, ha habido un hombre con mentalidad abierta que ha creído en ella». Asimismo, Esther Mateo (Adif) ha destacado la oportunidad que le han brindado sus cargos para cambiar la frase 'en esta empresa siempre se ha hecho así'. Finalmente, han expresado la voluntad de que sus respectivas organizaciones colaboren para ser más competitivos en el ámbito internacional. «Una forma de ser competitivos es creando alianzas», ha manifestado Blanca Sorigué. En este sentido, Mercè Conesa ha concluido que «nos encontramos ante una alianza estratégica de cara al futuro para garantizar la productividad de las empresas y las industrias, así como del crecimiento del PIB y de la riqueza».

LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA ZONA FRANCA DE BARCELONA

En el marco de la primera edición del BWAW, la Zona Franca de Barcelona ha presentado un estudio sobre la situación de las empresas en el Polígono de la Zona Franca de Barcelona en materia de igualdad de género. El análisis constata

que el 74% de los trabajadores son hombres frente al 26% de mujeres. Sin embargo, «hay un mayor número de mujeres con formación universitaria, el 31% ante el 26% de hombres, aunque en los cargos directivos sigue predominando el género masculino», ha señalado la entidad. En este sentido, «del total de trabajadores de esta zona industrial, el 18% son hombres que ocupan puestos de dirección, mientras las mujeres directivas se limitan al 12%», ha corroborado el estudio. Asimismo, el único ámbito en el que predomina el género femenino en las empresas del polígono es entre el personal administrativo.

En cuanto a las jornadas laborales, el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial (9,4%) dobla al masculino (5,7%). Los hombres, por su parte, realizan más turnos variables y nocturnos. A pesar de que el 93% de las empresas aseguran estar muy comprometidas con la igualdad de género, menos de la mitad cuenta con un plan de igualdad y solo un tercio tiene contemplado un protocolo de prevención de acoso sexual, más común entre las empresas de mayor dimensión, ha concluido el informe impulsado por la Zona Franca de Barcelona.