Las mujeres en el sector logístico, marítimo y portuario: ¿Por qué no?…….¡Por qué si!

Las imágenes de hombres fuertes gestionando todas las cuestiones relacionadas con el aprovisionamiento y la logística (conduciendo camiones, cargando y descargando productos, manipulando grúas, organizando el almacenaje o llevando a cabo el mantenimiento de infraestructuras portuarias, marineros, estibadores, policías portuarios, etc.) ha sido habitual desde tiempos inmemoriales. Desde siempre el sector marítimo-portuario ha estado dominado por el género masculino dado que tradicionalmente el negocio principal eran las operaciones, la construcción de las infraestructuras, así como los procesos ligados a éstas.

Durante las últimas décadas, sin embargo, hemos podido observar una profunda transformación del sector, no sólo en aquellas profesiones que exigían unas características físicas determinadas, sino también en aquellas ligadas al mar y a los puertos, que no tenían tan marcada esta componente física, pero que tradicionalmente presentaban una muy escasa presencia femenina, como son las relacionadas con las infraestructuras portuarias.

Precisamente fue durante el inicio de los años 90, en los que hubo un de cambio del rol de las mujeres en el sector, cuando me incorporé profesionalmente al sector logístico portuario. Mis ganas de adquirir experiencia profesional en el extranjero gracias a mi formación en macroeconomía y comercio internacional me llevaron a embarcarme en interesantes aventuras profesionales en Argentina, Tailandia y China. Era el momento de la expansión de globalización mundial y del comercio internacional, debido a la desregulación arancelaria y financiera. Empezaban a verse fuertes crecimientos de las exportaciones en España y especialmente en Catalunya. Muchas de estas empresas pasaban de ir de los mercados europeos y sudamericanos a mercados como los Estados Unidos o Asia. Especialmente las empresas catalanas abrían mercados más allá de las fronteras europeas y la presencia de mujeres en los departamentos de exportación era cada vez más habitual. Evidentemente, sí que existía un crecimiento incontestable del número de mujeres en todas las profesiones ligadas al comercio internacional, pero no en los

puestos de más responsabilidad, especialmente en aquellas posiciones que exigían viajar frecuentemente. De hecho, el avance más importante de las mujeres en las empresas españolas se percibía sobre todo en los departamentos de completa nueva creación. Por ejemplo, en el marketing, donde las mujeres tenían una presencia mayoritaria y donde evidentemente llegaban a puestos de máxima responsabilidad.

El desarrollo del comercio mundial dejaba claro el rol dominante que el continente asiático iba a jugar en la globalización. Tras el desarrollo de los NICs (Newly Industrialized Country) que durante los años 70 y 80 tenían su ejemplo más característico en Hong Kong, Singapore o Taiwan; ahora llegaba el turno de China continental. El “dragón estaba despertando” y por su capacidad y dimensión se convertiría en la fábrica del mundo y en consecuencia en el centro de la logística. Los expertos apuntaban a un desplazamiento hacia Asia del epicentro del comercio internacional y de la economía en general; tal como se ha podido comprobar durante las últimas décadas. En los 90, había todavía pocos jóvenes profesionales con formación y experiencia en comercio exterior dispuestos a ir a vivir y trabajar en Asia. Evidentemente un destino como Hong Kong era atractivo y razonablemente fácil, gracias en parte a los británicos. Sin embargo, gestionar la delegación en Hong Kong de una importante empresa catalana del sector de la logística, con sede central en el Puerto de Barcelona siendo una mujer era todavía algo poco común. Parte esencial de las funciones de la posición en Hong Kong, eran también viajar por China continental y negociar con los agentes logísticos chinos en los diferentes puertos (Shanghai, Shenzhen, Guangzhou, Qingdao, Ningbo, Tianjin, etc.). La compañía donde trabajaba era en aquella época una de las escasas empresas logísticas españolas con oficina en Hong Kong y que además tenía varias mujeres expatriadas en posiciones de responsabilidad. Ser una “gwaila” (en cantonés expresa la palidez de la tez/piel de los occidentales) que trabajaba a la cabeza de una delegación de servicios logísticos en Hong Kong, significaba ser una extranjera expatriada con capacidad de decisión. A pesar de ser una sociedad muy patriarcal, las mujeres directivas occidentales éramos consideradas una excepción, disfrutando de una situación “privilegiada”, que difícilmente hubiéramos tenido en España.

Images of strong men managing all issues related to supply and logistics (driving trucks, loading and unloading products, operating cranes, organizing storage or

performing maintenance of port infrastructure, sailors, stevedores, port police, etc.) have been typical since the dawn of time. The maritime-port sector has always been male-dominated because the main traditional business involved operations, building infrastructures, and the processes related to them.

However, over the last few decades, we have started to witness a far-reaching transformation in the sector, not only in professions requiring certain physical characteristics, but also in those linked to the sea and ports, which did not have such a marked physical component, but which traditionally involved very few women, such as those related to port infrastructure.

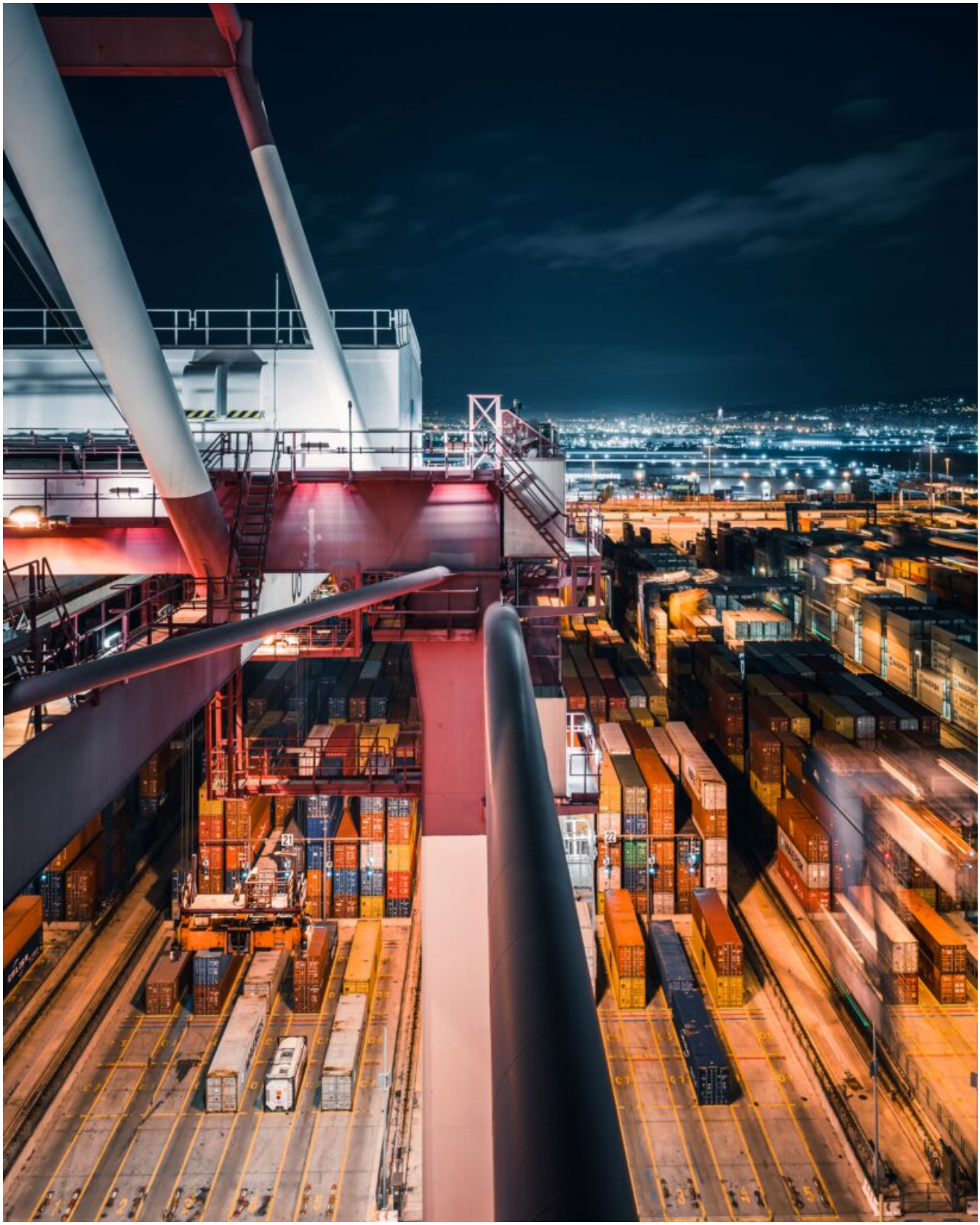
And it was precisely in the early 1990s, when women's roles in the sector were changing, that I started my professional involvement in the port logistics sector. My desire to acquire professional experience abroad thanks to my training in macroeconomics and international trade led me to embark on interesting professional adventures in Argentina, Thailand and China. At that time globalization and international trade were expanding in the wake of tariff and financial deregulation. We started to witness strong growth in exports in Spain, and especially in Catalonia. Many of these companies shifted from European and South American markets to others such as the United States or Asia. Catalan companies in particular were extending their market reach further afield than Europe, and more and more women were to be seen working in export departments. It was very clear that the number of women was rising in all professions linked to international trade, but not in the highest echelons of companies, especially in positions that required frequent travel. In fact, the most significant advance that women were achieving in Spanish companies was taking place above all in completely new departments. One example is marketing, an area in which women were a majority and where they evidently reached the highest positions of responsibility.

Developments in global trade were pointing very clearly towards the future dominant role of the Asian continent in globalization. Following the development of the NICs (Newly Industrialized Countries) during the '70s and '80s, the most characteristic examples of which were Hong Kong, Singapore and Taiwan, it was mainland China's turn. The "dragon was awakening" and its capacity and size would lead it to become the world's factory and consequently also its logistics center. Experts were signaling a shift of the epicenter of international trade and the economy in general towards Asia; this has been proven over the last few decades.

In the ’90s, there were still very few young professionals with training and experience in foreign trade who were willing to live and work in Asia. A destination like Hong Kong was naturally attractive and reasonably easy, thanks in part to the British. However, for a woman, managing the Hong Kong delegation of a major Catalan logistics sector company headquartered in the Port of Barcelona was still rather unusual. One essential part of the functions of the Hong Kong post also involved travelling around mainland China and negotiating with Chinese logistics agents in various ports (Shanghai, Shenzhen, Guangzhou, Qingdao, Ningbo, Tianjin, etc.). At that time, the company where I worked was one of the few Spanish logistics companies with an office in Hong Kong where several expatriate women also held positions of responsibility. Being a “gwaila” (the Cantonese expression meaning a pale-skinned Westerner) working at the head of a logistics services delegation in Hong Kong, meant being an expatriate foreign woman with decision-making capacity. Despite China being a very patriarchal society, Western female managers were considered an exception and enjoyed a “privileged” position, which would have been very difficult to enjoy in Spain.

Hutchison Ports BEST. (© Port de Barcelona, 2021).

Hutchison Ports BEST. (© Port de Barcelona, 2021).



Hong Kong había sido hasta finales de los 90 el epicentro logístico y financiero de China con una actividad económica trepidante. Este puerto franco era la puerta de entrada y salida del comercio de China con el mundo. Ya a finales de los 90 se empezaba a percibir como el centro logístico se desplazaba de Hong Kong hacía de Shenzhen y Guangzhou (zona del delta del río de la Perla) así como Shanghai (zona del delta del río Yangtze). Con la creación de múltiples servicios directos desde estos puertos. Hong Kong dejaba de ser el hub logístico de China, lugar de transbordo obligado. Posteriormente el desarrollo de forma vertiginosa de puertos chinos como Ningbo, Qingdao o Tianjin, los han convertido en los principales puertos del mundo, junto a Shanghai, Shenzhen y Guangzhou. El crecimiento del sector logístico en China durante estos años y recientemente con la Maritime Silk Road (MSR) a partir del 2005, ha sido exponencial. No puede negarse que la incorporación de la mujer en este sector en China continental ha sido notable, aunque hay que reconocer que ésta no parece haber tenido gran impacto en cuanto a puestos de responsabilidad se refiere.

Por el contrario, en España, en los últimos 25 años, ha habido un fuerte incremento de la presencia de mujeres, con las nuevas generaciones en el sector logístico–portuario. Muchas de ellas desarrollan puestos de trabajo en actividades que tradicionalmente estaban dominadas por hombres (estibadores, amarradores, etc.). Por otro lado, en sectores menos tradicionales como los cruceros, la tecnología, la transición energética, la movilidad o la innovación, dicha presencia ha aumentado notablemente y en muchos casos, ocupan puestos de responsabilidad destacados.

Un buen ejemplo de dicha evolución es la Autoridad Portuaria de Barcelona (APB) que ya en el año 2008 empieza a desarrollar políticas de igualdad y lanza en el año 2010 un Plan de Igualdad que abarca a toda la organización con políticas concretas que incluyen protocolos de acoso, comités permanentes de igualdad, así como la creación de una nueva figura destacable: el Agente de Igualdad. Actualmente el 33% de la plantilla de la Autoridad Portuaria de Barcelona son mujeres y el 67% son hombres. En cargos con responsabilidad a la hora de dirigir equipos, este porcentaje pasa a ser de 29%. En cuanto a miembros del Comité de Dirección el 30% del mismo son mujeres y en el Comité Ejecutivo este porcentaje sube a un 36%. Hoy, en el año 2024, estamos implementando el quinto plan de igualdad con más de 23 iniciativas previstas hasta el año 2026. Uno de los mecanismos más interesantes del plan de igualdad es el de activar cierto grado de discriminación

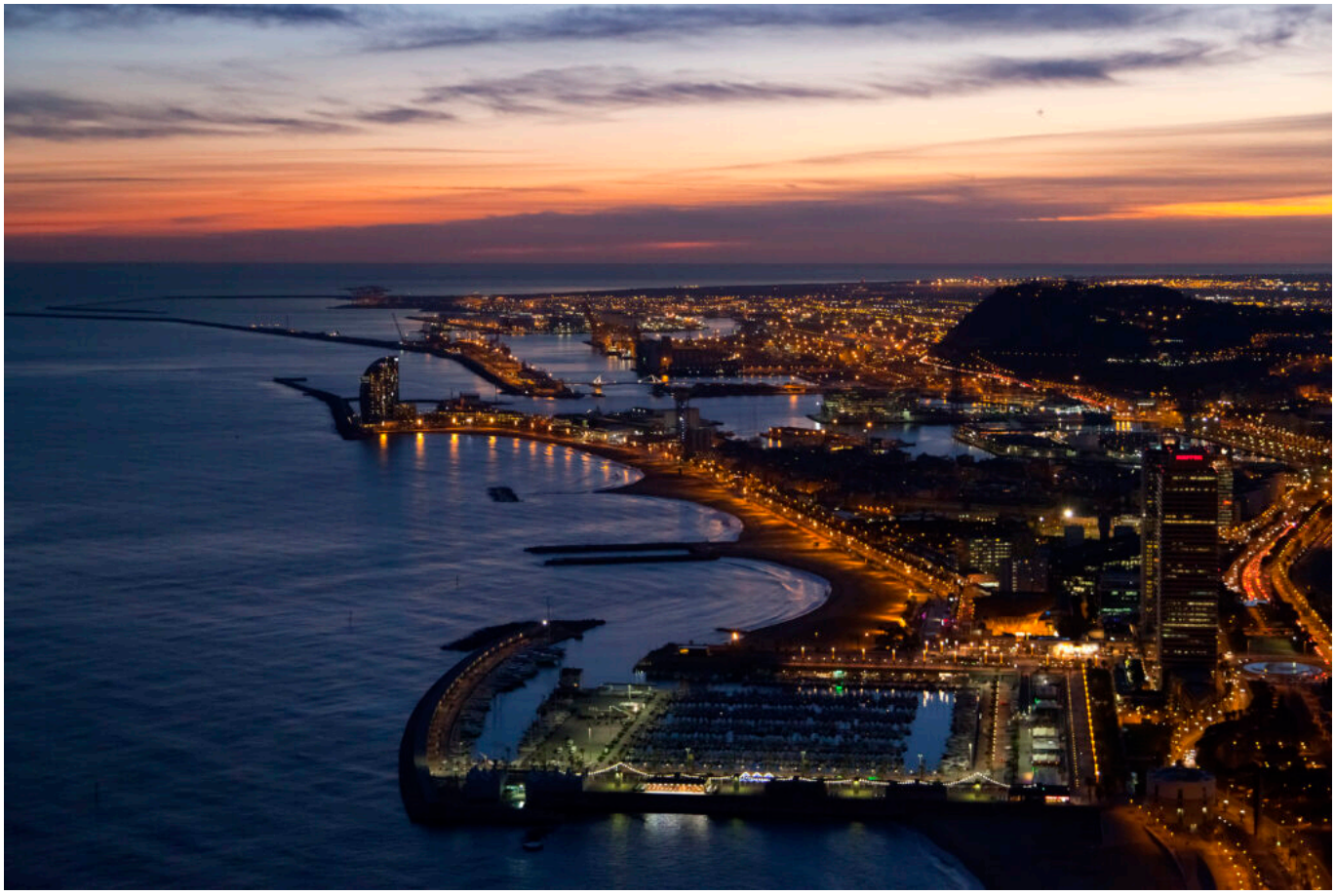
positiva en los procesos de selección. Ante un empate en la puntuación final por parte de varios candidatos, se elige al candidato del género menos representado en aquella posición. Este mecanismo claramente actúa promocionando la igualdad de género en ciertos puestos de trabajo del sector marítimo portuario, donde la presencia de mujeres está claramente en minoría.

Until the late ‘90s, Hong Kong had been the logistical and financial epicenter of China with its feverish economic activity. This free port was the global trade gateway into and out of China. Already at the end of the ’90s, it was starting to become clear that the logistics center was shifting from Hong Kong to Shenzhen and Guangzhou (Pearl River Delta area) as well as Shanghai (Yangtze River Delta area). With the creation of multiple direct services from these ports, as Hong Kong was no longer the logistics hub for China, a place where transshipment was mandatory. Subsequently, the rapid development of Chinese ports like Ningbo, Qingdao and Tianjin have made them the main global ports along with Shanghai, Shenzhen and Guangzhou. The growth of the logistics sector in China during those years, and recently with the Maritime Silk Road (MSR) starting in 2005, has been nothing short of exponential. There is no denying that a great many women have joined this sector in mainland China, although it must be acknowledged that this fact does not seem to have had a great impact in terms of positions of responsibility.

On the other hand, in Spain over the last 25 years, there has been a notable increase in the presence of women, with the new generations in the logistics-port sector. Many of them have jobs in activities that were traditionally male dominated (dockers, line handlers, etc.). Furthermore, in less traditional sectors such as cruises, technology, energy transition, mobility and innovation, this participation has increased significantly and, in many cases, women hold prominent positions of responsibility.

A good example of this development is Barcelona Port Authority (APB), which began to roll out equality policies in 2008 and launched an Equality Plan in 2010 that covers the entire organization with specific policies that include harassment protocols, standing equality committees, and the creation of a new key figure: the Equality Agent. At present, 33% of Barcelona Port Authority’s staff are women and 67% are men. In team managing roles, the figure is 29%. 30% of members of the

Management Committee are women, a figure that rises to 36% in the Executive Committee. Today, in 2024, we are implementing the fifth equality plan, with more than 23 initiatives planned up to 2026. One of the most interesting mechanisms of the equality plan is the activation of a certain degree of positive discrimination in the selection processes. If there is a tie in the final score by several candidates, the candidate of the least represented gender in that position is chosen. This mechanism clearly acts to foster gender equality in certain jobs in the maritime port sector, where women are a clear minority.



Vista panorámica del Puerto Olímpico y de la ciudad de Barcelona. (© Port de Barcelona, 2021).

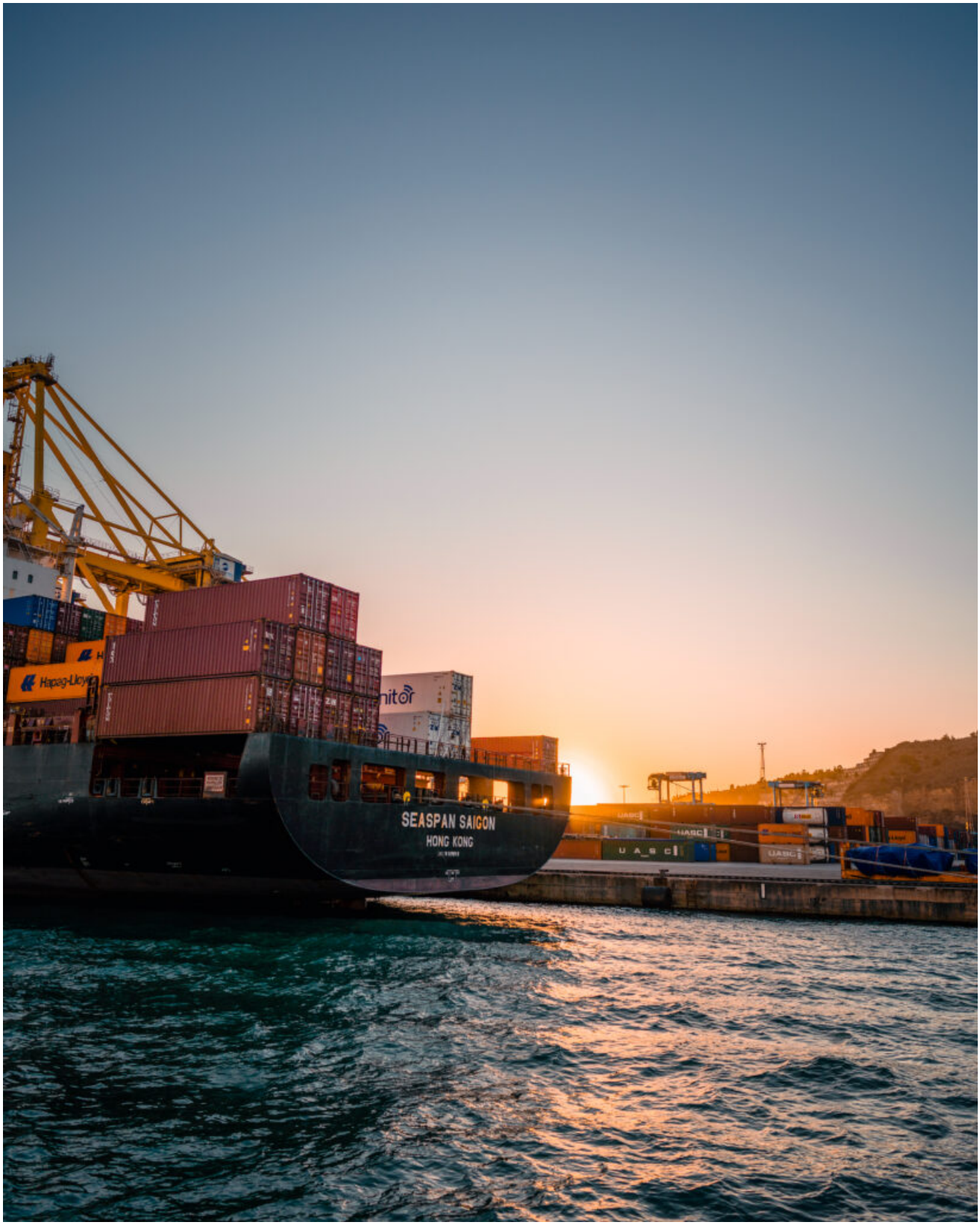
Panoramic view of the Olympic Port and the city of Barcelona. (© Port de Barcelona, 2021).

Estas cifras que son positivas para la APB también lo son a nivel sectorial. Según el Plan de Sostenibilidad Sectorial (PSS) del Port de Barcelona, denominado “Positive Impact”, en el que participan más de 115 empresas sobre un total de 500 empresas que conforman la Comunidad Logística Portuaria de Barcelona, la presencia de las mujeres en el sector va creciendo con los años (hemos pasado de un 34% en el 2016 a un 39% en el 2022). A pesar de no disponer muchos datos históricos a nivel sectorial (el plan sectorial de la APB existe tan sólo hace cinco años) las cifras de las que disponemos confirman un aumento de mujeres en los consejos de administración y comités de dirección del sector (más de un 25% según el PSS del año 2022). Otro dato muy positivo es que es que un 70% de las empresas de la Comunidad Portuaria y que forman parte del PSS, ya tienen definidos e implementados protocolos contra el acoso.

These figures, which are positive for the APB, are also positive at sector level. According to the Port of Barcelona’s Sectoral Sustainability Plan (SSP), called “Positive Impact” and involving more than 115 companies out of the 500 companies comprising Barcelona Port Logistics Community, the number of women in the sector is gradually increasing as the years go by (we have gone from 34% in 2016 to 39% in 2022). Despite a certain shortage of historical data at sector level (the APB sector plan has existed for only five years) the figures that we do have confirm an increase in the presence of women on the boards of directors and management committees of the sector (more than 25% according to the 2022 SSP). Another very positive fact is that 70% of the companies in the Port Community that are part of the SSP have already defined and implemented anti-harassment protocols.

APM Terminal. (© Port de Barcelona, 2022).

APM Terminal. (© Port de Barcelona, 2022).


SEASPAN SAIGON
HONG KONG

Si echamos la vista atrás está claro que la situación de las mujeres en el ámbito marítimo ha avanzado de forma destacada en estos últimos 25-30 años. Hace ya más de tres décadas la OMI (Organización Marítima Mundial) puso en marcha su programa de género. Con éste, se ha incentivado tanto la formación como la incorporación de mujeres a empleos del sector marítimo. Muchas organizaciones, entre ellas hay que destacar WISTA (Women`s International Shipping & Trading Association) han creado espacios donde el rol de la mujer en el sector marítimo es analizado y promocionado activamente, generando especialmente networking con el objetivo de incrementar la presencia de las mujeres en este sector. Hay otros actores de la política portuaria europea como la ESPO (European Sea Ports Organization), donde, por ejemplo, hoy casi la mitad de los profesionales que intervienen en los múltiples comités técnicos y ejecutivos son mujeres (aproximadamente el 41%). Sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer. Según estadísticas de la OMI en el año 2019, las mujeres representaban únicamente el 2% de un total de 1,2 millones de trabajadores en el sector marítimo mundial. Hay que añadir además que dentro de este 2%, un 94% de estas mujeres se concentran en el sector de los cruceros.

Es evidente que a medida que las sociedades avanzan hacia la igualdad de género y se derriban barreras culturales y sociales, se abren nuevas oportunidades para las mujeres en el sector portuario. El auge durante las últimas décadas del comercio internacional ha repercutido positivamente a ello. Contrariamente, existe el riesgo de que el muy posible incremento en el futuro de las presiones proteccionistas, contrarresten algunos de los avances logrados en materia de igualdad de género.

Los Puertos como entidades públicas deben aumentar su liderazgo creando políticas de género para potenciar la presencia de mujeres en el sector. Por otro lado, los nuevos roles y actividades que se desarrollan en el sector (medio ambiente, puerto-ciudad, innovación, etc.) favorecen la incorporación de las mujeres. ¿Quizás puede ser porque estos “nuevos roles” (“nuevos” en el contexto más tradicionalmente portuario) exigen perfiles con capacidad de transitar a través de diferentes ámbitos y sectores, con visiones más generalistas y con más “soft skills”?

Es una visión de la cual no creo tengamos datos empíricos hoy…pero que parece alineada con la realidad que vivimos cada día.

Looking back, it is clear that the situation of women in the maritime field has advanced significantly over the last 25-30 years. The IMO (World Maritime Organization) launched its gender program more than three decades ago. This initiative has fostered both the training and incorporation of women into jobs in the maritime sector. Many organizations, including WISTA (Women's International Shipping & Trading Association), have created spaces where the role of women in the maritime sector is analyzed and actively promoted, particularly generating networking to increase the presence of women in the sector. In other players in European port policy such as the European Sea Ports Organisation (ESPO), for example, today almost half of the staff involved in the multiple technical and executive committees are women (approximately 41%). Nonetheless, there is still a long way to go. According to IMO statistics, in 2019 women represented only 2% of the total 1.2 million workers in the global maritime sector. It should also be added that within this 2%, a full 94% of these women are concentrated in the cruise sector.

It is evident that as societies move towards gender equality and cultural and social barriers are broken down, new opportunities are opening up for women in the port sector. The rise in international trade in recent decades has had a positive impact on this movement. However, there is a risk that the very possible increase in protectionist pressures in the future will counteract some of the progress achieved in terms of gender equality.

As public entities, ports must increase their leadership by creating gender policies to enhance the presence of women in the sector. Furthermore, the new roles and activities that are developed in the sector (environment, port-city, innovation, etc.) favor the incorporation of women. Could it be because these "new roles" ("new" in the more traditionally port context) require profiles with the ability to move through different areas and sectors with a more all-embracing view and with more "soft skills"?

This is a view for which I do not believe we have empirical data today ... but which does seems well aligned with the everyday reality we see.

IMAGEN INICIAL | *Barcelona Europe South Terminal – BEST, la terminal de Hutchison Ports. (© Port de Barcelona, 2020).*

HEAD IMAGE | *Barcelona Europe South Terminal – BEST, the terminal of Hutchison Ports. (© Port de Barcelona, 2020).*

REFERENCIAS

REFERENCES

https://shs.hal.science/halshs-01832318/document/.

Wang, L., Zhu, Y., Ducruet, C., Bunel, M., & Lau, Y. Yip. (2018). From hierarchy to networking: the evolution of the “twenty-first-century Maritime Silk Road” container shipping system. Transport Reviews, 38(4), 416–435. https://doi.org/10.1080/01441647.2018.1441923/.

El mar es también para las mujeres, Piernext: el blog de innovación portuaria del Port de Barcelona. https://piernext.portdebarcelona.cat/gobernanza/el-mar-tambien-es-para-las-mujeres-buscando-la-igualdad-en-el-ambito-portuario/.

https://www.imf.org/es/Publications/fandd/issues/2023/06/trade-drives-gender-equality-and-development-rocha-piermartini/.