



Participación de las mujeres y valor añadido en el sector portuario

Entrevista con Teófila MARTÍNEZ SAIZ, Presidenta de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz y Presidenta de RETE

En primer lugar, quisiéremos agradecer a la Presidenta de RETE, Teófila Martínez, por concedernos esta entrevista para la revista PORTUS, con motivo del REPORT nº. 47, dedicado al tema de las mujeres activas en el sector portuario.

Actual Presidenta de la Autoridad Portuaria de Cádiz y exalcaldesa de la ciudad durante veinte años, Teófila Martínez, en su experiencia profesional siempre ha captado y valorado la relevancia de la participación de representantes de autoridades portuarias, ciudades, universidades y otras instituciones – así como expertos internacionales, profesionales y docentes académicos – para alcanzar el objetivo de una armoniosa y constructiva integración entre puertos y ciudades a todos los niveles, urbanístico, económico, medioambiental, social y cultural, y no solamente físico.

Desde la convicción de que la colaboración es fundamental para definir estrategias y acciones que contribuyan a construir el futuro de las ciudades portuarias, en esta entrevista la Presidenta destaca el valor añadido que la participación de las mujeres puede aportar al sector en diferentes niveles. La experiencia adquirida con el Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz representa sin duda el momento de gran transformación que vivimos y que registra importantes avances en esta dirección, especialmente en los últimos años.

We would like to thank the President of RETE, Teófila Martínez, for granting us this interview for PORTUS magazine, on the occasion of REPORT no. 47, dedicated to the topic of women active in the port sector.

Current President of the Port Authority of Cádiz and former mayor of the city for twenty years, Teófila Martínez, in her professional experience has always captured

and valued the relevance of the participation of representatives of port authorities, cities, universities and other institutions – as well as experts international, professional and academic teachers – to achieve the objective of a harmonious and constructive integration between ports and cities at all levels, urban, economic, environmental, social and cultural, and not just physical.

Based on the conviction that collaboration is essential to define strategies and actions that contribute to building the future of port cities, in this interview the President highlights the added value that women's participation can bring to the sector at different levels. The experience acquired with the Equality Plan of the Port Authority of the Bay of Cádiz undoubtedly represents the moment of great transformation that we are experiencing and which registers important advances in this direction, especially in recent years.

ENTREVISTADORA | **Barbara BONCIANI, Profesora adjunta de Sociología del Desarrollo en la Universidad de Pisa y Vice Presidenta de RETE Italia**
ENTREVISTADA | **Teófila MARTÍNEZ SAIZ, Presidenta de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz y Presidenta de RETE**

INTERVIEWER | **Barbara BONCIANI, Adjunct Lecturer of Sociology of Development at the University of Pisa and Vice President of RETE Italia**
INTERVIEWEE | **Teófila MARTÍNEZ SAIZ, President of the Cadiz Bay Port Authority and President of RETE**

Después de haber desempeñado el cargo de Alcaldesa de la ciudad de Cádiz entre 1995 y 2015, ha llegado a ser la Presidenta del Puerto de la Bahía de Cádiz. ¿Podría comentarnos brevemente cómo ha sido su trayectoria profesional? ¿Qué marcó un antes y un después hasta alcanzar

su posición actual?

Mi trayectoria profesional ha sido una combinación de dedicación, esfuerzo y compromiso con la sociedad. Comencé mi carrera política como concejala de Urbanismo en El Puerto de Santa María y luego como alcaldesa de Cádiz, cargo en el que puse gran énfasis en la transformación urbana y el bienestar social, liderando proyectos como el soterramiento de la vía férrea y la recuperación de espacios emblemáticos para la ciudad. Estas experiencias me dotaron de una visión amplia sobre la importancia de los espacios públicos y la infraestructura en la calidad de vida de los ciudadanos.

Durante mi etapa en el Congreso de los Diputados y en el Senado, profundicé en la política nacional, especialmente en áreas relacionadas con obras públicas, lo que enriqueció mi comprensión sobre las infraestructuras críticas, incluidos los puertos. Esta combinación de experiencia local y nacional fue fundamental para mi transición al rol de presidenta del Puerto de la Bahía de Cádiz.

Mi posición actual me ha permitido aplicar mi experiencia en gobernanza, infraestructura y desarrollo urbano a un contexto más amplio y estratégico, enfocado en la importancia crítica de los puertos para el comercio, la economía y la sociedad en su conjunto, algo que también puedo desarrollar a través de las experiencias que compartimos en RETE.

After serving as the Mayor of the city of Cádiz from 1995 to 2015, you have become the President of the Port of the Bay of Cádiz. Could you briefly describe your professional career? What marked a turning point in achieving your current position?

My professional career has been a combination of dedication, effort, and commitment to society. I began my political career as a councillor for Urban Planning in El Puerto de Santa María and then as Mayor of Cádiz, where I emphasized urban transformation and social welfare, leading projects such as the underground railway and the recovery of iconic spaces for the city. These experiences provided me with a broad vision of the importance of public spaces and infrastructure in citizens' quality of life.

During my time in the Congress and the Senate, I deepened my understanding of

national politics, especially in areas related to public works, which enriched my understanding of critical infrastructures, including ports. This combination of local and national experience was fundamental for my transition to the role of president of the Port of the Bay of Cádiz.

My current position has allowed me to apply my experience in governance, infrastructure, and urban development to a broader and more strategic context, focusing on the critical importance of ports for trade, the economy, and society as a whole, something I can also develop through the experiences we share in RETE.



Muelles en el puerto de Cádiz y la ciudad al fondo. (Fuente: Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz).

The docks in the Port of Cádiz and the city in the background. (Source: Cádiz Bay Port Authority).

En las autoridades portuarias, las mujeres que ocupan puestos directivos o de alta dirección son todavía pocas en la zona euromediterránea. A partir de su experiencia personal ¿Podría describir las principales dificultades en el día a día, así como las expectativas en este rol? ¿Ser mujer es una ventaja o una desventaja? ¿Qué es lo que más valora de trabajar en el sector portuario?

La historia cuenta cómo el trabajo en los puertos nació masculino. Los primeros trabajadores portuarios fueron hombres de robusta estructura física capaces de soportar el levantamiento y manipulación de mercancías muy pesadas, movidas pieza a pieza a mano. Durante décadas, los procesos de innovación tecnológica han cambiado el trabajo en los puertos con una importante disminución de la demanda de esfuerzo físico, que ha sido sustituido por la necesaria capacidad para operar vehículos y la precisión en la realización de las operaciones. ¿Cómo ve usted, en términos generales, la participación de las mujeres en el sector portuario? Y ¿Cuál es el valor añadido que aportan las mujeres - no solo en cargos de alto nivel - en el sector portuario?

La presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en el sector portuario sigue siendo mínima, lo que refleja la necesidad de evolución en nuestras estructuras organizativas. A lo largo de mi carrera, como mujer, me he enfrentado en ocasiones a prejuicios implícitos hasta demostrar mi competencia en un terreno dominado por hombres. Estas dificultades, sin embargo, me han proporcionado una experiencia única para promover el cambio y la inclusión.

Ser mujer en este sector puede verse como una desventaja debido a estas barreras arraigadas, pero también lo considero una ventaja. Aportamos perspectivas diversas, una habilidad para la multitarea y una sensibilidad hacia la inclusión que puede ser extremadamente valiosas para la innovación y la toma de decisiones. La empatía, la colaboración y la capacidad de negociación, cualidades donde muchas mujeres sobresalen, son fundamentales para el éxito en este entorno.

Lo que más valoro de trabajar en el sector portuario es la oportunidad de contribuir a una parte esencial de nuestra economía y sociedad. Los puertos son nodos

críticos en la cadena de suministro global, y poder influir en su eficiencia y sostenibilidad es enormemente gratificante.

Respecto a la participación femenina en el sector portuario, estamos en un momento de transformación. La evolución tecnológica ha desplazado el paradigma de la fuerza física hacia el de la competencia técnica y estratégica, abriendo la puerta a una mayor inclusión de las mujeres. Las mujeres no solo aportan valor en cargos de alto nivel; su influencia se extiende a través de todas las capas de la organización, desde la operativa hasta la estratégica, aportando nuevas ideas, enfoques de trabajo en equipo y liderazgo inclusivo. Este valor añadido se manifiesta en una mayor resiliencia organizativa, una mejor resolución de problemas y un ambiente de trabajo más inclusivo y dinámico.

In port authorities, women in executive or high-level positions are still few in the Euro-Mediterranean area. Based on your personal experience, could you describe the main daily challenges and expectations in this role? Is being a woman an advantage or a disadvantage? What do you value most about working in the port sector?

Historically, port work was predominantly male. The first port workers were physically robust men capable of handling very heavy goods moved piece by piece by hand. Over decades, technological innovations have changed port work, significantly reducing the demand for physical effort, which has been replaced by the necessary ability to operate vehicles and precision in operations. How do you view the participation of women in the port sector in general terms? And what added value do women bring - not only in high-level positions - in the port sector?

The presence of women in leadership positions in the port sector remains minimal, reflecting the need for evolution in our organizational structures. Throughout my career, as a woman, I have occasionally faced implicit biases until I demonstrated my competence in a male-dominated field. These difficulties, however, have provided me with a unique experience to promote change and inclusion.

Being a woman in this sector can be seen as a disadvantage due to these ingrained barriers, but I also consider it an advantage. We bring diverse perspectives, multitasking ability, and a sensitivity to inclusion, which can be extremely valuable

for innovation and decision-making. Empathy, collaboration, and negotiation skills, where many women excel, are essential for success in this environment.

What I value most about working in the port sector is the opportunity to contribute to an essential part of our economy and society. Ports are critical nodes in the global supply chain, and being able to influence their efficiency and sustainability is enormously gratifying.

Regarding female participation in the port sector, we are in a moment of transformation. Technological evolution has shifted the paradigm from physical strength to technical and strategic competence, opening the door to greater inclusion of women. Women bring value not only in high-level positions; their influence extends across all layers of the organization, from operational to strategic, providing new ideas, teamwork approaches, and inclusive leadership. This added value is manifested in greater organizational resilience, better problem-solving, and a more inclusive and dynamic work environment.



Vista panorámica del puerto de Cádiz. (Fuente: Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz).

Panoramic view of the Port of Cádiz. (Source: Cádiz Bay Port Authority).

Si bien la participación de las mujeres en el sector marítimo portuario ha mostrado avances significativos en los últimos años, los puertos todavía sufren de una baja presencia femenina. En su opinión, ¿Cuáles son las causas que aún hoy limitan la presencia de mujeres en los puertos? y ¿Qué se debería hacer para mejorar el acceso de las mujeres a este sector? En la implementación de una política de igualdad de género en los puertos, y para cambiar las tendencias actuales, se hace necesario avanzar desde una declaración de principios a la puesta en marcha de acciones concretas y efectivas. ¿Cómo se puede promover o impulsar un desarrollo profesional para una mujer en un ámbito como el portuario? ¿Cómo se puede inspirar a más mujeres a considerar carreras en este campo? ¿Cómo se puede aumentar la autoestima y la ambición profesional hacia el talento femenino en este sector?

Las causas que limitan la presencia femenina en el sector portuario son multifacéticas, abarcando desde estereotipos de género arraigados y la falta de visibilidad de modelos a seguir femeninos, hasta barreras estructurales como la falta de políticas de conciliación familiar y laboral adaptadas a las realidades de este sector. Además, existe una percepción cultural de que los trabajos en el sector marítimo portuario son principalmente físicos y, por tanto, más adecuados para los hombres, a pesar de la creciente automatización y necesidad de habilidades técnicas y de gestión.

Para mejorar el acceso de las mujeres a este sector, es esencial una estrategia multifacética que incluya programas dirigidos a desmitificar el sector portuario y presentarlo como una opción viable y atractiva para las mujeres, destacando la diversidad de roles disponibles más allá de las tareas físicas.

Del mismo modo, políticas de igualdad de género en las empresas portuarias, incluyendo igualdad salarial, oportunidades de ascenso, y medidas para combatir el

acoso sexual y la discriminación.

Y en paralelo, creación de entornos de trabajo más flexibles que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, como horarios flexibles, trabajo a distancia y licencias parentales equitativas.

Soy partidaria de actuar en programas de mentoría que conecten a mujeres jóvenes con líderes femeninas en el sector, y la promoción de redes profesionales para mujeres en el ámbito portuario.

Respecto al desarrollo profesional de las mujeres en el sector portuario, requiere un enfoque proactivo y un compromiso organizacional con la igualdad de género. Esto se puede lograr mediante itinerarios de carrera claros y accesibles para las mujeres en el sector, que incluyan oportunidades de formación y ascenso, para asegurar que las trayectorias profesionales no estén limitadas por el género.

También al establecer programas específicos de desarrollo de liderazgo y habilidades para mujeres, fomentando su participación en puestos de alta dirección y en la toma de decisiones.

Es fundamental fomentar una cultura corporativa que valore la diversidad y la inclusión, donde la igualdad de género sea un principio central y se reconozca el valor que las mujeres aportan al sector.

Y aumentar la visibilidad de las mujeres en el sector mediante premios, reconocimientos y perfiles en medios de comunicación y eventos del sector, para destacar sus logros y contribuciones.

Inspirar a más mujeres a considerar carreras en el sector portuario implica no solo abrir puertas a nivel profesional, sino también cambiar percepciones culturales y sociales sobre el género y el trabajo portuario. La autoestima y la ambición profesional se fomentan creando entornos que reconozcan y celebren los éxitos de las mujeres, y donde su talento y contribuciones sean valorados y respetados.

While female participation in the maritime port sector has shown significant progress in recent years, ports still suffer from a low female presence. In your opinion, what are the causes that still limit women's

presence in ports today? And what should be done to improve women's access to this sector?

In the implementation of a gender equality policy in ports, and to change current trends, it is necessary to move from a declaration of principles to the implementation of concrete and effective actions. How can professional development be promoted or encourage for a woman in an area such as the port? How can women more be inspired to consider careers in this field? How can we increase self-esteem and professional ambition towards female talent in this sector?

The causes that limit women's presence in the port sector are multifaceted, ranging from ingrained gender stereotypes and lack of visibility of female role models to structural barriers such as the lack of family-work balance policies adapted to the realities of this sector. Additionally, there is a cultural perception that jobs in the maritime port sector are mainly physical and therefore more suitable for men, despite the growing automation and need for technical and management skills.

To improve women's access to this sector, a multifaceted strategy is essential, including programs aimed at demystifying the port sector and presenting it as a viable and attractive option for women, highlighting the diversity of roles available beyond physical tasks.

Similarly, gender equality policies in port companies, including equal pay, promotion opportunities, and measures to combat sexual harassment and discrimination.

In parallel, creating more flexible work environments that allow women to balance their work and family responsibilities, such as flexible schedules, remote work, and equitable parental leave.

I advocate for mentorship programs that connect young women with female leaders in the sector and the promotion of professional networks for women in the port field.

Regarding women's professional development in the port sector, it requires a proactive approach and organizational commitment to gender equality. This can be achieved through clear and accessible career paths for women in the sector,

including training and promotion opportunities to ensure that career paths are not limited by gender.

Additionally, establishing specific leadership and skills development programs for women, encouraging their participation in high-level positions and decision-making.

It is crucial to foster a corporate culture that values diversity and inclusion, where gender equality is a central principle, and the value that women bring to the sector is recognized.

Increasing the visibility of women in the sector through awards, recognitions, and profiles in media and sector events to highlight their achievements and contributions.

Inspiring more women to consider careers in the port sector involves not only opening doors at the professional level but also changing cultural and social perceptions about gender and port work. Self-esteem and professional ambition are fostered by creating environments that recognize and celebrate women's successes, where their talent and contributions are valued and respected.



La terminal de contenedores en el puerto de Cádiz. (Fuente: Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz).

The container terminal in the Port of Cádiz. (Source: Cádiz Bay Port Authority).

En particular, para abordar los desafíos que afrontan las mujeres en el sector portuario, ¿Qué proyectos y acciones específicas se están llevando a cabo en el Puerto de la Bahía de Cádiz? ¿Qué medidas y estrategias se están tomando para promover la igualdad de género y para impulsar la participación femenina?

En el Puerto de la Bahía de Cádiz, somos plenamente conscientes de los retos específicos que enfrentan las mujeres en el sector portuario y estamos

comprometidos con la promoción de la igualdad de género y el aumento de la participación femenina. Para ello, implementamos el Plan de Igualdad que aprobamos el pasado año.

El Plan de Igualdad de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Sus estrategias y actividades clave se dividen en varias áreas principales:

- Selección y Contratación: Implementación de procesos de selección transparentes y objetivos; promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las fases de selección y contratación.
- Formación y Desarrollo Profesional: Programas de formación y capacitación con perspectiva de género. Fomento de la participación equilibrada en cursos y talleres para el desarrollo profesional.
- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar: Medidas para facilitar la conciliación, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Promoción de permisos parentales y familiares igualitarios para ambos sexos.
- Prevención del Acoso y la Violencia de Género: Protocolos específicos para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo. Formación continua en prevención y sensibilización sobre violencia de género.
- Comunicación y Sensibilización: Campañas de comunicación interna y externa para sensibilizar sobre la igualdad de género. Publicación de informes y estadísticas sobre la evolución de la igualdad dentro de la entidad.
- Remuneración y Condiciones de Trabajo: Revisión periódica de las políticas salariales para asegurar la equidad retributiva. Mejora de las condiciones laborales con enfoque de género.
- Participación y Representación: Fomento de la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y órganos de decisión. Creación de comisiones de igualdad con representación de ambos sexos.
- Evaluación y Seguimiento: Establecimiento de indicadores para medir el progreso del plan. Evaluaciones periódicas y ajustes del plan según los resultados obtenidos.

Estas estrategias y actividades reflejan el compromiso de la Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz con la igualdad de género, buscando crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para todos sus empleados.

In particular, to address the challenges women face in the port sector, what specific projects and actions are being carried out at the Port of the Bay of Cádiz? What measures and strategies are being taken to promote gender equality and boost female participation?

At the Port of the Bay of Cádiz, we are fully aware of the specific challenges women face in the port sector, and we are committed to promoting gender equality and increasing female participation. To this end, we implement the Equality Plan that we approved last year.

The Equality Plan of the Port Authority of the Bay of Cádiz aims to promote equal opportunities between women and men in the workplace. Its key strategies and activities are divided into several main areas:

- **Selection and Recruitment:** Implementation of transparent and objective selection processes; promotion of equal participation of women and men in all phases of selection and recruitment.
- **Training and Professional Development:** Training and capacity-building programs with a gender perspective. Promotion of balanced participation in courses and workshops for professional development.
- **Work-Life Balance:** Measures to facilitate reconciliation, such as flexible hours and telecommuting. Promotion of equal parental and family leave for both sexes.
- **Prevention of Harassment and Gender Violence:** Specific protocols for preventing and acting against cases of sexual harassment and gender-based harassment. Continuous training in prevention and awareness of gender violence.
- **Communication and Awareness:** Internal and external communication campaigns to raise awareness about gender equality. Publication of reports and statistics on the evolution of equality within the entity.
- **Remuneration and Working Conditions:** Periodic review of salary policies to ensure pay equity. Improvement of working conditions with a gender perspective.
- **Participation and Representation:** Promotion of balanced representation of women and men at all levels and decision-making bodies. Creation of equality committees with representation from both sexes.
- **Evaluation and Monitoring:** Establishment of indicators to measure the progress of the plan. Periodic evaluations and adjustments of the plan according to the results obtained.

These strategies and activities reflect the commitment of the Port Authority of the Bay of Cádiz to gender equality, seeking to create an inclusive and equitable work environment for all its employees.



Barcos atracados en el puerto de Cádiz durante las operaciones de carga y descarga. (Fuente: Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz).

Ships docked in the Port of Cádiz during loading and unloading operations. (Source: Cádiz Bay Port Authority).

Sin duda la percepción del sector ante la figura femenina ha cambiado en los últimos años. RETE es una asociación internacional que recientemente ha abordado el tema de la equidad de género en el ámbito portuario. La conferencia internacional que tuvo lugar en Livorno el 18 de mayo de 2023 sobre la integración de las mujeres en el sector, y que contó con su presencia como Presidenta, abrió una importante reflexión en Italia y Europa. ¿Qué puede hacer la Asociación para reforzar la presencia femenina en el sector portuario y promover un cambio de mentalidad que

favorezca una mayor apertura a las mujeres?

La conferencia de RETE en Livorno marcó un hito importante en el camino hacia una mayor inclusión y equidad de género en el sector portuario a nivel internacional. Como asociación, RETE tiene un papel fundamental en catalizar este cambio, y hay varias estrategias clave que podemos implementar para reforzar la presencia femenina en el sector.

Queremos utilizar RETE como una plataforma para fomentar la colaboración entre los puertos miembros, compartiendo buenas prácticas y aprendizajes en materia de igualdad de género. Esto incluye desde políticas de contratación inclusivas hasta programas de desarrollo profesional diseñados específicamente para mujeres.

Igualmente, llevar a cabo investigaciones sobre la situación actual de las mujeres en el sector portuario y publicar estudios de casos y recomendaciones que puedan servir de guía para los puertos en todo el mundo. Estos recursos ayudarían a comprender mejor los obstáculos específicos y las estrategias efectivas para superarlos.

Queremos continuar organizando y participando en eventos y conferencias internacionales que pongan en primer plano la cuestión de la equidad de género en el sector portuario. Estos eventos son muy importantes para elevar el perfil de las mujeres líderes en el sector y para promover un diálogo constructivo sobre cómo mejorar la inclusión.

A través de estas acciones, RETE puede jugar un papel decisivo en promover un cambio de mentalidad en el sector portuario, no solo incrementando la presencia femenina, sino también asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades para contribuir y liderar en este campo vital.

Without a doubt, the perception of the sector towards the female figure has changed in recent years. RETE is an international association that has recently addressed the issue of gender equity in the port sector. The international conference held in Livorno on May 18, 2023, on the integration of women in the sector and which you attended as President, opened an important reflection in Italy and Europe. What can the Association do to reinforce the female presence in the port sector and

promote a change of mindset that favors greater openness to women?

The RETE conference in Livorno marked an important milestone on the path to greater inclusion and gender equity in the port sector internationally. As an association, RETE has a fundamental role in catalyzing this change, and there are several key strategies we can implement to reinforce the female presence in the sector.

We want to use RETE as a platform to foster collaboration among member ports, sharing best practices and learnings on gender equality. This includes everything from inclusive hiring policies to professional development programs specifically designed for women.

Likewise, conducting research on the current situation of women in the port sector and publishing case studies and recommendations that can serve as a guide for ports worldwide. These resources would help better understand the specific obstacles and effective strategies to overcome them.

We want to continue organizing and participating in international events and conferences that highlight the issue of gender equity in the port sector. These events are crucial for raising the profile of female leaders in the sector and promoting a constructive dialogue on how to improve inclusion.

Through these actions, RETE can play a decisive role in promoting a change of mindset in the port sector, not only by increasing the female presence but also by ensuring that women have the same opportunities to contribute and lead in this vital field.

¿Qué le diría a las mujeres que trabajan hoy mismo en el sector portuario para que logren el éxito en sus áreas de competencia? Y ¿cuáles son las sugerencias e indicaciones que propone para las mujeres más jóvenes que desean incorporarse al sector? ¿Qué características deben tener para enriquecer o hacer más competitivo al sector logístico y portuario?

A las mujeres que actualmente trabajan en el sector portuario, les diría que su presencia y contribuciones son fundamentales para el crecimiento y la innovación en este campo. Es importante que mantengan la confianza en su capacidad para

superar los desafíos, y que busquen activamente oportunidades para su desarrollo profesional y personal. La perseverancia, la dedicación y la adaptabilidad son claves para el éxito en un entorno tan dinámico y a menudo exigente como el portuario.

Para aquellas mujeres jóvenes que aspiran a unirse al sector, mi principal consejo sería que se equipen con una sólida base de conocimientos técnicos y habilidades blandas. La educación en áreas como la gestión logística, la ingeniería marítima, la sostenibilidad y la tecnología digital son clave, pero igualmente importante es el desarrollo de habilidades de liderazgo, negociación, comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Al cultivar estas cualidades y habilidades, las mujeres no solo pueden alcanzar el éxito personal, sino también impulsar el avance y la competitividad del sector logístico y portuario. Es fundamental que las mujeres en este campo se apoyen mutuamente, compartiendo conocimientos y experiencias, y construyendo redes de apoyo que les permitan crecer y prosperar juntas.

What would you say to women working in the port sector today to help them achieve success in their areas of expertise? And what suggestions and guidelines do you propose for younger women who wish to enter the sector? What characteristics should they have to enrich or make the logistics and port sector more competitive?

To the women currently working in the port sector, I would say that their presence and contributions are fundamental to growth and innovation in this field. It is important to maintain confidence in their ability to overcome challenges and actively seek opportunities for professional and personal development. Perseverance, dedication, and adaptability are key to success in such a dynamic and often demanding environment as the port sector.

For young women aspiring to join the sector, my main advice would be to equip themselves with a solid foundation of technical knowledge and soft skills. Education in areas such as logistics management, maritime engineering, sustainability, and digital technology is key, but equally important is the development of leadership, negotiation, effective communication, and teamwork skills.

By cultivating these qualities and skills, women can achieve personal success and

drive the advancement and competitiveness of the logistics and port sector. It is essential for women in this field to support each other, sharing knowledge and experiences, and building support networks that allow them to grow and thrive together.

Cádiz, junio de 2024

Cádiz, june 2024

IMAGEN INICIAL | *Maritime operations in the Port of Cadiz. (Source: Cadiz Bay Port Authority).*

HEAD IMAGE | *Operaciones marítimas en el Puerto de Cádiz. (Fuente: Autoridad Portuaria de la Bahía de Cádiz).*

□