

Las entidades portuarias cuentan con 1.260 mujeres en sus plantillas



Representantes de los puertos en la Feria de Cruceros Seatrade Global en Miami.

# Puertos del Estado apuesta por la paridad

■ Texto: Puertos del Estado



**Aunque lejos aún de la deseada paridad, desde la Ley de Puertos de 1992 las mujeres han ido ganando paulatinamente presencia y protagonismo en un sector en el que la mayoría de los puestos de trabajo ha estado copado casi en exclusiva por hombres. Hoy un total de 1.260 mujeres forman parte de la plantilla del sistema portuario, lo que supone un 23 % del total.**

**Según el presidente de Puertos del Estado, Francisco Toledo, "los gestores públicos tenemos la obligación moral de involucrarnos de manera activa en la consecución de la paridad".**

## Puertos del Estado

ha dado un paso más para conseguir una representación equilibrada de la mujer en sus órganos de decisión. El Consejo Rector del Organismo Público, celebrado el pasado mes de diciembre, aprobó por unanimidad, a propuesta de su presidente, Francisco Toledo, los nombramientos de Pilar Parra Serrano y Mar Chao López como nuevas directoras Corporativa y de Explotación, respectivamente. Ambas directoras tienen una larga trayectoria profesional en el sector portuario, con lo cual se reforzará la capacidad de gestión del Organismo Público.

Con sus nombramientos son ya tres mujeres, junto con Ana María García, jefa de Gabinete, las mismas que hombres, las que se integran en el Comité de Dirección de Puertos del Estado.

Francisco Toledo apuesta para que los logros de la sociedad en el plano de la igualdad y la paridad se vean reflejados en el

mundo laboral, y especialmente en la Administración, porque "los gestores públicos tenemos la obligación moral de involucrarnos de manera activa en su consecución".

### Un camino sin retorno

La paridad está siendo un proceso lento, pero que avanza tanto en Puertos del Estado como en las Autoridades Portuarias. Aunque tradicionalmente los hombres han copado buena parte del empleo en los puertos, la presencia de mujeres en los Organismos Públicos portuarios se ha ido incrementado con el paso de los años. En la actualidad, **de los 5.500 empleados del sistema portuario un 23%, es decir 1.260, son mujeres.** Barcelona es la Autoridad Portuaria que más empleadas tiene, 170, el 31,6% de su plantilla, seguida de Puertos del Estado, donde trabajan 73 mujeres, el 52,5 % de su plantilla y Las Palmas con 72 mujeres, el 21,8%.

Es obvio que aún estamos lejos de la deseada paridad, pero la

situación va evolucionando. El porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla supera el 20% en la mayor parte de los puertos, siendo **Puertos del Estado el organismo público portuario con mayor ratio, el 52,5% de mujeres, seguido por Castellón con el 34% y Melilla con el 28%.** La directora corporativa de Puertos del Estado, Pilar Parra, se confiesa orgullosa de formar parte de una organización como Puertos del Estado, en la que existe la paridad y donde las mujeres no tienen la dificultad que existe en otros entornos para poder acceder o ascender a puestos directivos. También añade: "No obstante, viendo el escaso número de altos cargos que son mujeres en el sistema portuario, todavía queda mucho camino por recorrer. Hay muchas mujeres, grandes profesionales, en las Autoridades Portuarias y soy muy optimista en cuanto a la evolución que tendremos en los próximos años."

Antes de la primera Ley de Puertos de la democracia, promulgada en 1992, la presencia de mujeres en los puertos era residual, limitándose en gran parte de los casos a labores administrativas. Las titulaciones relacionadas con la ingeniería, sobre todo en Caminos, Canales y Puertos, eran las predominantes en el entorno portuario. Como detalle, apuntar que la primera mujer licenciada en ingeniería, Mercedes Careaga, obtuvo su titulación en 1929; la primera arquitecta, Matilde Ucelay, se graduó en 1936, y la primera licenciada en Caminos, Canales y Puertos, Carmen Andrés de Conde, obtuvo su titulación en 1973.

Como recuerda Ana María García, la jefa del gabinete de







Comité de Dirección de Puertos del Estado, paritario.

Puertos del Estado, “en los años ochenta las mujeres debíamos imitar el rol masculino en los puestos ejecutivos para que se olvidaran de nuestra condición de mujeres. En la actualidad eso ya no es necesario, el liderazgo femenino se asume como natural. Ya no tenemos que imitar otros roles, tenemos el nuestro propio”.

Fue precisamente a partir de aquella Ley de Puertos de 1992 cuando los organismos portuarios comenzaron a incorporar a profesionales de todos los ámbitos (juristas, economistas, psicólogos, periodistas, especialistas en recursos humanos...), y lo que abrió nuevas posibilidades para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. En la actualidad, **180 mujeres ocupan cargos de responsabilidad en los organigramas de los 29 organismos portuarios**. Además de las presidencias que ostentan mujeres en las Autoridades Portuarias de Bahía de Cádiz, Barcelona, Cartagena y Huelva, destacan las directoras de los puertos de Castellón, Vilagarcía y Vigo, o la secretaria general y la jefa de gabinete del Puerto de Valencia. A ellas se unen 12 jefas de área, 53 jefas de departamento, 58 jefas de división y 39 jefas de unidad. Ana María

García remarca que “es un hecho que las mujeres lideran centrándose más en el objetivo común y con una visión muy práctica. Yo lo vivo día a día y para mí es una satisfacción ver como mujeres jóvenes están

accediendo a puestos de mucha relevancia en nuestro sector con excelentes resultados.”

### Planes de igualdad, conciliación y formación para favorecer la presencia de la mujer

Puertos del Estado, al igual que las Autoridades Portuarias, está acometiendo una completa revisión de los contenidos de los Planes de Igualdad, muchos de los cuales contaban con una antigüedad superior a los diez años. Incardinados en los Planes de Igualdad, ya existen Planes de Promoción y Acceso al empleo, de Conciliación, y de

Formación que favorecen que la igualdad siga avanzando. Rebeca Álvarez, la responsable de Desarrollo Profesional e Igualdad de Puertos del Estado recuerda que el objetivo es integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la organización, eliminando posibles desigualdades y discriminaciones de sexo que puedan obstaculizar un óptimo desarrollo de la misma. Buscamos aprovechar y sacarle el mayor partido al talento, valores y habilidades de las mujeres y de los hombres que integran Puertos del Estado. Por ello, resulta necesario que la igualdad sea un principio básico, uno de los valores centrales

## El nuevo Plan de Igualdad de Puertos del Estado busca alcanzar la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades.

que defina la cultura de nuestra organización. Con el nuevo Plan de Igualdad que estamos diseñando buscamos alcanzar la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres dentro de nuestra empresa”.

- **Promoción y Acceso al empleo**  
La presencia de mujeres en los órganos de selección en los procesos de promoción y el acceso al empleo ha conseguido un equilibrio entre mujeres y hombres, tendiendo a la paridad, y con especial incidencia en sus cargos más representativos



## En la actualidad, 180 mujeres ocupan cargos de responsabilidad en los organigramas de los 29 organismos portuarios.

(presidencia y secretaría), entendiendo por composición equilibrada la presencia de mujeres y de hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Evitar el lenguaje sexista y/o discriminatorio ha sido otro empeño de en la gestión de los procesos de selección. Así, se ha garantizado que las bases de las convocatorias no contengan discriminación directa o indirecta, y en las pruebas de los procesos de selección en que sea posible, los resultados serán corregidos sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes.

Además, todas las pruebas de acceso al empleo, incluidas las entrevistas, contemplan el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública; para lo cual, se han incluido en los temarios los conocimientos sobre igualdad entre mujeres y hombres

### • La necesaria conciliación familiar

Otro aspecto de vital importancia, dada la mayor implicación de las mujeres con el entorno familiar, ha sido la puesta en marcha y facilitación de la conciliación familiar. Para ello, se ha flexibilizado

zado en un máximo de una hora del horario fijo para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos e hijas menores de 12 años o personas con discapacidad; así como, quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Asimismo, por razones de guarda legal, cabe la posibilidad de la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que refiera especial dedicación, o de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retri-

buida. Tendrá el mismo derecho cuando precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de salud, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Igualmente, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

### • La formación como pilar de la paridad

El Plan de Formación promueve la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los programas de formación. Todos los programas de formación están pensados para que la cualificación de los empleados, y en particular de las mujeres, les permita seguir avanzando en su carrera profesional. ■

Representantes de puertos en la feria Boot de Dusseldorf.







Jornadas Aeronáuticas en "Días Sin Cole", que facilitan la conciliación

# AESA, trabajando por la igualdad

■ Texto: Patricia Ferro  
Fotografías: Balance4AESA



66 mitma marzo 2021





**AESA cuenta, desde 2017, con "Balance 4 AESA", una iniciativa que surgió a partir de un grupo de voluntarias que sentían la necesidad de reducir la brecha de género y promocionar la igualdad real en AESA. Tiene entre sus objetivos reforzar la presencia de las mujeres en AESA y vencer las barreras para lograr mayor igualdad de género en posiciones de liderazgo. Además, han hecho una apuesta clara con la creación de una red de redes y, como muestra de ello, forma parte de la plataforma de la Unión Europea "Women in Transport" y es miembro fundador de la asociación "Ellas Vuelan Alto".**

## El gran reto

de nuestro tiempo es pasar de la igualdad legal a la igualdad real. Para ello, es importante el compromiso de la sociedad, de la que forman parte las empresas y la Administración Pública. La Agencia Estatal de Seguridad Aérea (AESA) tiene claro que la igualdad nos beneficia, contribuye a un mejor ambiente de trabajo, a una optimización de los recursos humanos, a una mejora en la productividad y la competitividad, y a una mayor identificación por parte de la plantilla con AESA.

La Agencia cuenta con una plantilla formada por un 58,6% de hombres y un 41,4% de mujeres, y es de los pocos organismos de la Administración Pública que cuenta con tres mujeres ocupando los máximos cargos de su estructura: directora de AESA, Isabel Maestre, secretaria general, Bárbara Trincado Cosío, y directora de seguridad de aeronaves, Marta Lestau.

En AESA la apuesta por la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres es clara. Somos conscientes de que, al ser parte de la Administración Pública, partimos de una situación más favorable ya que el proceso selectivo para entrar a la administración está basado en la meritocracia, lo que favorece la igualdad de oportunidades, a diferencia de lo que ocurre en la empresa privada. Además, se dispone de un mejor horario, lo que facilita la conciliación familiar, que sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres. Sin embargo, esa percepción hace más complicado visibilizar las desigualdades que existen. Tenemos condiciones más favo-

rables, sí, ¿menor desigualdad? realmente no.

Partiendo de esa situación, en AESA, un grupo de mujeres y hombres creyeron que era necesario dar un impulso hacia la igualdad efectiva, surgiendo así en 2017 la iniciativa "Balance 4 AESA" que ha contado en todo momento que el apoyo firme de la directora de la Agencia.

### Balance 4 AESA

Balance 4 AESA, es una iniciativa que surgió a partir de un grupo de voluntarias que sentían la necesidad de reducir la brecha de género para promocionar la igualdad real en AESA y que tiene entre sus objetivos lograr un mayor reconocimiento y visibilidad de las mujeres en el entorno profesional, trabajando por la igualdad de oportunidades, con un enfoque que permita luchar contra los estereotipos de género que perjudican tanto a mujeres como a hombres.

Así, entre los retos que se ha fijado, se encuentra el de reforzar la presencia en puestos de estructura de las mujeres en la Agencia y vencer las barreras para lograr mayor igualdad de sexos en posiciones de liderazgo.

Para ello, esta Red se articula a través de cuatro grupos de trabajo:

- **Mentoring:** que se encarga de la formación en habilidades de liderazgo.
- **Recursos Humanos:** responsable de dar a conocer la red y estar pendiente de las vacantes que se van produciendo en AESA para fomentar la proactividad de las funcionarias para solicitar promociones.
- **Educación:** que quiere visibilizar las carreras profesionales del sector para informar especialmente a las niñas, antes de que elijan itinerario formativo.
- **Eventos:** con una vertiente interna, buscando talleres, cursos en igualdad, que ayuden a todas las personas de la organización a concienciarse sobre este tema, y otra, externa, que difunde o promocio-na actos que tienen que ver con las mujeres en la tecnología.

Entre las actividades más destacadas y con mayor acogida están el Programa de Mentoring, que este año 2021 ha iniciado su segunda edición, el Programa Go4it, de formación en habilidades, y se han sumado a la iniciativa del Programa europeo sobre Mentoring WIT. Así como grupos de trabajo y formación sobre conciliación, igualdad, roles de género, liderazgo, control emocional, autodefensa o comunicación empresarial, la participación en el Programa 4ESO y empresa de la Comunidad de Madrid, y la celebración de las Jornadas Aeronáuticas en "Días Sin Cole", que permite la conciliación de padres y madres, ya que están orientadas a los hijos e hijas de nuestros trabajadores donde se realizan dinámicas en pro de la igualdad.

Además, están colaborando con la Federación española de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (FEDECA) en la encuesta sobre la situación de las mujeres en la Administración General del Estado (AGE).

La creación del proyecto "Balance 4 AESA", ha supuesto un verdadero impacto en las trabajadoras y trabajadores de la Agencia, atrayendo talento femenino al mundo de la aviación, a través de los proyectos "4+empresa" y "Quiero ser".

El programa de Mentoring, es una de las líneas estratégicas de trabajo para incrementar la participación de las mujeres y lograr una mayor igualdad de sexos en los puestos de liderazgo, una de las mejores formas de mejorar la producción y la eficiencia. A través de él, se están conociendo las necesidades y motivaciones

*Balance 4 AESA trabaja por acabar con estereotipos en los colegios.*





## HOMBRES

espíritu  
emprendedor

PENE

inteligencia

seguridad

valentía

agresividad

Independencia

ambición

## MUJERES

dependencia

VULVA

ternura

debilidad

afectividad

Superficialidad

eficacia

Docilidad

seducción

empatía



Formación en habilidades del programa Go4it de Balance 4 AESA.

de las y los trabajadores, identificando los principales "gaps" para la realización laboral y personal, lo que permite trabajar para eliminarlos. Al tiempo que se incentiva a las y los participantes a realizar su "Plan de Acción" personal, para conseguir alcanzar sus retos y aspiraciones individuales y también dentro de la organización.

La realización de cursos y talleres ha ayudado, entre otros objetivos, al crecimiento personal, a reflexionar sobre las relaciones de poder en ambientes profesionales y familiares, al aumento de la autoestima, a proporcionar herramientas útiles para la vida personal y laboral, la mejora del networking y de la relación entre compañeros y compañeras de oficina.

Además, se ha dado a conocer el mundo de la aeronáutica en los colegios, con el objetivo de romper estereotipos de género en la infancia, en un sector

tan masculinizado como el del transporte aéreo. Y por supuesto, se ha trabajado en mejorar la conciliación de la vida personal y profesional gracias a las "Jornadas Aeronáuticas Infantiles" que se realizan en la propia Agencia para los hijos e hijas del personal que trabaja en nuestras instalaciones, en los días no lectivos del calendario escolar.

El esfuerzo ha valido la pena, ya que AESA ha sido galardonada

en 2018 con el Premio "La empresa en femenino y en Plural" de la organización "Mujeres por el Dialogo y la Educación".

### Red de redes

Pero si los logros internos, son muy positivos, Balance 4 AESA ha logrado uno de sus principales objetivos, crear una red de redes, o lo que es lo mismo integrar la igualdad de oportunidades desde un punto de vista intermodal, compartiendo e







Equipo de Balance 4 AESA en jornada de divulgación aeronáutica.

importando las mejores prácticas tanto a nivel nacional como internacional, con el objetivo de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el sector de la aviación mundial.

Trabajar en red con otras asociaciones, organismos o entidades que promoviesen la igualdad dentro de sus empresas o en la sociedad, era desde el inicio una prioridad, ya que juntas somos más y es más fácil dar voz y reconocimiento a las mujeres, especialmente en un sector como el de la aviación, tradicionalmente muy masculinizado. A partir de ahí surge la idea de buscar apoyos dentro del sector, y surge la asociación "Ellas Vuelan Alto".

### Ellas Vuelan Alto

Un proyecto que nace en 2018 y que ha sido promovido por un grupo de mujeres del sector de la aviación, entre ellas y de forma muy activa la directora de AESA, Isabel Maestre, que es su vicepresidenta. El objetivo es poder actuar de forma conjunta y coordinada, en beneficio de la consolidación de la visibilidad de la mujer en el sector aeroespacial en España, abarcando el

ámbito político, universitario, empresarial y a la Administración, tomando como base la visión de igualdad de la Carta Magna de las Naciones Unidas.

Este proyecto contó desde el inicio con el apoyo de Balance 4 AESA y el de la propia Agencia de Seguridad Aérea, al considerar que es fundamental unir nuestros esfuerzos para hacer del sector aeroespacial un espacio con mayor nivel de igualdad.

Es necesario lograr que todas las organizaciones del sector aeroespacial se comprometan por un futuro en igualdad y con una sociedad más justa y sostenible, y para ello, hay que estrechar lazos y fomentar las relaciones entre todos los responsables y profesionales del sector aeroespacial.

Desde esta asociación se promueve la participación de la mujer en la vida pública y profesional, fomentando las profesiones del sector aeroespacial entre las nuevas generaciones de niñas y jóvenes, para lo cual es necesario tener referentes. Por ello, en los numerosos seminarios mensuales que organizan se habla de temas de actualidad en el mundo aeroespacial, se busca que las

ponentes sean mujeres destacadas y expertas en esos temas.

En definitiva, AESA ha apostado por Ellas Vuelan Alto, porque considera necesario participar y promover los cambios de nuestro sector y contribuir con el beneficio que aporta la igualdad de género.

### Women in Transport

En ese empeño por ser parte activa de la sociedad, AESA consideró que esa red debería ampliarse a Europa, y fuimos de los primeros organismos en sumarnos a la Plataforma "Women in Transport", la plataforma de la Unión Europea para este cambio, creada en noviembre de 2017, con la premisa de lograr el equilibrio de género en el sector del transporte en Europa, que sólo cuenta con un 22% de mujeres.

El objetivo de esta Plataforma es fortalecer el empleo de las mujeres y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el sector del transporte gracias a las acciones impulsadas por los miembros de la Plataforma, de la que forma parte AESA.

Women in Transport europea: AESA participa de forma activa, ya que las organizaciones que participan están comprometidas con la mejora del empleo femenino en el transporte y comparten las buenas prácticas y todas las acciones de igualdad de oportunidades que realizamos. De hecho, el programa de Mentoring de Balance 4 AESA está incluido entre las medidas a seguir para otras organizaciones.

Y de Europa, AESA dio el salto a la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) participan-



do en la Global Aviation Gender Summit como ponente, presentando su trabajo en Balance 4 AESA y los proyectos que estaban desarrollando.

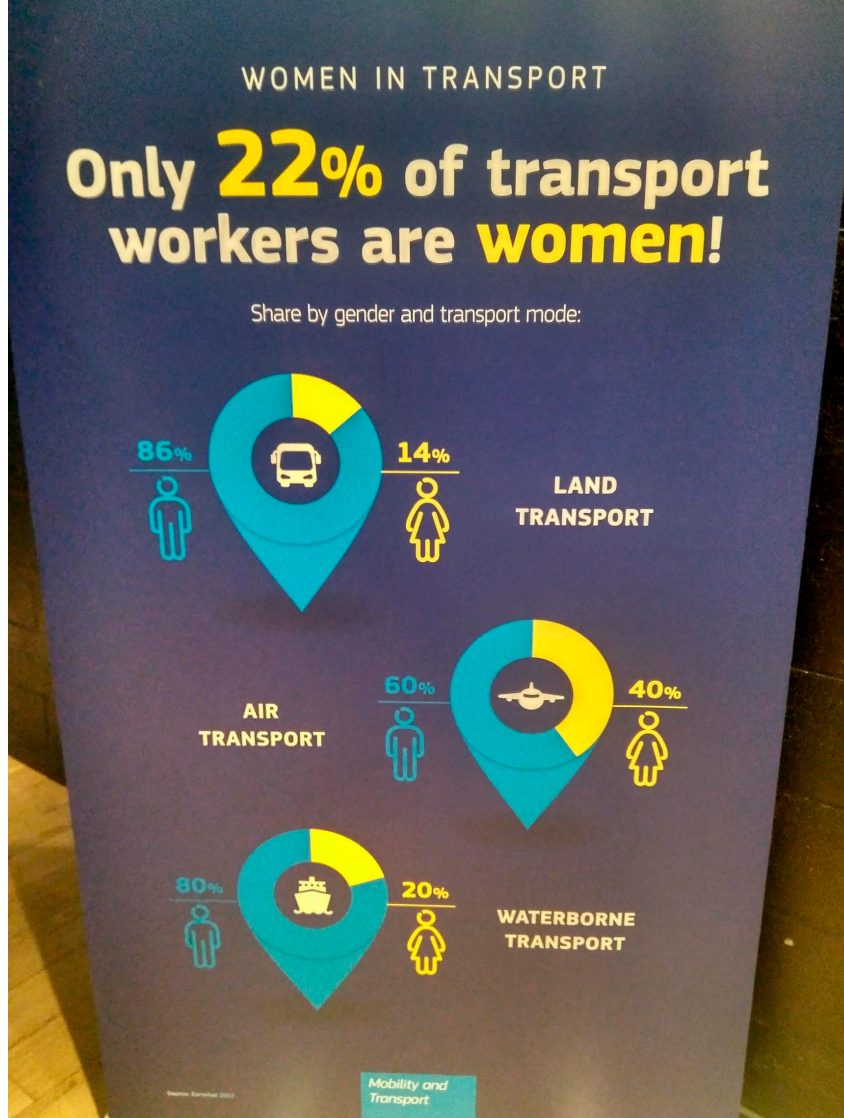
En AESA son conscientes de que para que se produzca el cambio de cultura, hay que hacer un trabajo dentro de la organización para visibilizar y sensibilizar los beneficios que puedan derivarse de estar en la red, pero es necesario estar en contacto con otras redes, y por ello van a seguir ampliándolas. El próximo objetivo es involucrar al sector público en la Asociación de Mujeres, ya que la administración tiene que ser un ejemplo para la sociedad.

### Los retos que quedan por delante

Las satisfacciones que esta apuesta clara por la igualdad aporta, son muchas para AESA y en especial para Balance 4 AESA, sin embargo, aunque los logros son importantes, los obstáculos o retos que quedan por delante también.

Entre los retos que se ha marcado Balance 4 AESA y la propia Agencia para un futuro a medio plazo, están:

**Atracción del público masculino:** la igualdad es cosa de todos, y los estereotipos de género nos perjudican tanto a hombres como a mujeres – un ejemplo, a la hora de coger una excedencia por cuidado de hijos está peor visto si eres hombre que si eres mujer-. Aunque en Balance 4 AESA hay hombres, cuesta llegar a esa mayoría masculina de la organización, por lo que el objetivo es atraer a más hombres a involucrarse de forma activa.



Global Aviation Gender Summit de OACI.

Explicar mejor el concepto de **"Acciones positivas"**: La mayoría de las acciones que se realizan desde Balance van dirigidas a todo el personal de AESA que quiera participar, sin embargo, algunas van más encaminadas a las mujeres, y otras, más a los hombres, lo que, en más ocasiones de las deseadas, se percibe como una discriminación. De ahí que explicar el concepto de "acciones positivas" sea una de sus prioridades a futuro.

Mayor participación en general: Se ha detectado que hay tres tipos de actitudes en las personas hacia el trabajo de Balance. Las que están muy motivadas y participan en todas las iniciativas, las que no comparten sus valores e ideales (que son una

minoría) y una gran mayoría que no perciben que la desigualdad es un problema, o que piensan que en la Agencia no existe y, por tanto, no participan en las acciones. Su objetivo es intentar llegar a ese público, para hacerles ver que la desigualdad existe incluso en las administraciones públicas y nos perjudica a todos.

En AESA son conscientes de que nuestra apuesta por la igualdad es un desafío, pero seguimos trabajando. De hecho, están estrenando la recién creada "Unidad de Igualdad" que depende directamente de la Dirección de AESA, y en breve les permitirá poder abarcar más iniciativas para implicarse en el objetivo de alcanzar una sociedad más igualitaria." ■