

Empresa Transitaria

EL ANUARIO DE LOS OPERADORES LOGISTICOS

Núm. 15

Enero 2019

We Can Do It!



POST FEB. 15 TO FEB. 28



WAR PRODUCTION CO-ORDINATING COMMITTEE

Información Just In Time
¡En cualquier sitio, en cualquier momento!

cadena de suministro

3 BOLETINES DE NOTICIAS DIARIOS

¡SUSCRIBASE!
son gratuitos



El medio de comunicación del sector del Transporte y la Logística
CON MAYOR RELEVANCIA EN RR.SS.

Con más de 11.700 seguidores, directivos y profesionales, en Twitter

INDICE

- 05** Blanca Guitart · Directora FETEIA-OLTRA
- 06** Nicolette Van Der Jagt · Directora General CLECAT
- 09** Ruth Snowden · Directora Asociación de Transitarios de Canadá
- 11** Ana Isabel González · Presidenta Centro Español de Logística (CEL)
- 13** Isabel Pardo · Presidenta ADIF
- 17** Mercè Conesa · Presidenta Autoridad Portuaria de Barcelona
- 21** Ornella Chacón · Presidenta Puertos del Estado
- 24** Sonia Corrochano · Directora Aeropuerto de Barcelona
- 27** Pilar Jurado · Directora Departamento Aduanas e IIEE
- 30** Blanca Sorigué · Directora General Consorci Zona Franca de Barcelona y del SIL
- 32** Elvira Gallego · Gerente Noatum Container Terminal Bilbao
- 36** Regina Domínguez · BSD Logistics
- 38** Mar Chao · Directora Comercial Autoridad Portuaria de Valencia
- 40** Sonia Hernández · Administradora Flandecoco
- 43** Angels Figuerola · Primera Directora de FETEIA-OLTRA
- 44** Genoveva Climent · Directora Comercial y Desarrollo de Negocio Port de Tarragona
- 47** Reportaje especial: mujeres periodistas
- 56** Juliana Vilert · Directora FGC Organización y personas y Presidenta Fundación Factor Humano
- 61** Blanca Montero · Subdirectora General Banco Sabadell
- 65** Sagrario Franco · Presidenta Autoridad Portuaria de Vilagarcía de Arousa
- 69** Grupo Visualtrans

Edita:

FUNDACIÓN FETEIA

feteia@feteia.org · www.feteia.org

 Fundación Feteia agradece pero no comparte necesariamente las opiniones y juicios expuestos en los artículos firmados.

2500m²

PALMA DE MALLORCA

BIENES DE ALTO VALOR Y BAJA ROTACIÓN

EL 1^{ER} DEPOSITO ADUANERO DE BALEARES



Evolution presenta el **primer almacén aduanero en Baleares**, ubicado a tan sólo 16km de los principales puertos y astilleros de Palma. Este servicio está ya disponible tanto para clientes como para cualquier empresa de la industria náutica. Nuestras instalaciones cuentan con un área de almacenaje de 2500m², pensadas para todo tipo de clientes, pero también para aquellas mercancías procedentes del extranjero y que tienen una condición aduanera especial. Evolution podrá ayudarte en su gestión de forma eficiente y sin que tengas que preocuparte de las tasas de importación. Una vez más, vamos un paso por delante, esta vez para optimizar de la mejor forma todas tus operaciones logísticas.

Contáctanos para más información.

 (+34) 971 400 201

 logisticspmi@evolutionagents.com



EVOLUTION YACHT AGENTS



Stay connected with us!
www.evolutionagents.com



El entorno empresarial es un ecosistema económico en el que concurren hombres y mujeres en igualdad de condiciones, al igual que en la mayoría de los entornos de la actividad humana. Los méritos, la profesionalidad, el compromiso y la capacidad de trabajo deberían ser los únicos atributos sobre los que se asiente la posibilidad de escalar posiciones en los niveles de responsabilidades de una empresa. Esta afirmación es de una lógica abrumadora, pero en demasiadas ocasiones conviene ponerla en perspectiva para alcanzar a entender la realidad.

Frente al marco teórico precedente debemos ser conscientes de la realidad de los hechos y especialmente en nuestro sector logístico: la presencia femenina en puestos de responsabilidad de nuestras empresas es francamente minoritario. Con sólo echar un vistazo a los órganos de gobierno de las compañías, asociaciones empresariales y de la administración en materia de transporte, nos daremos de frente con la realidad.

Aunque es cierto que cada vez hay más mujeres en el sector, nuestro entorno profesional ha sido históricamente muy masculino. Ellos siguen siendo los protagonistas en las principales compañías nacionales e internacionales. No podemos decir que la presencia femenina no haya sido relevante, pero en demasiadas ocasiones se ha circunscrito a responsabilidades administrativas o complementarias. Es responsabilidad de todos los integrantes del sector romper esta dinámica. Hombres y mujeres valorados y promocionados únicamente por su validez, debe ser el único paradigma. Estoy segura que a medida que las mujeres vayamos ocupando roles relevantes en las empresas contribuiremos a mejorar la competitividad de las mismas y a desarrollar entornos de trabajo más avanzados. El talento, la creatividad y el compromiso femenino es muy necesario para impulsar la nueva era en el sector logístico. Somos generadoras de nuevas ideas, somos parte de la sociedad, y aportamos un punto de vista dinámico a los proyectos. Y el sector no puede permitirse el lujo de prescindir de nuestro talento, del talento de una parte de esta sociedad. Empresas de transporte, operadores logísticos, transitarias, representantes aduaneros y todos los integrantes de la familia logística deben avanzar en esta dirección.

Desde FETEIA-OLTRA tenemos la voluntad de aportar nuestra contribución a dicha causa: impulsar la presencia femenina en el sector. En esta nueva edición de la revista hemos querido dar la visión femenina, visualizar y dar protagonismo a la extraordinaria, aunque todavía minoritaria presencia de la mujer en el ámbito del transporte y la logística. En definitiva, a las mujeres profesionales más relevantes del sector, con un importante palmarés a sus espaldas, que han alcanzado su éxito haciendo de su pasión, una profesión.

Un guiño al futuro: a partir de este número, la revista 'El Transitario' se llamará: 'Empresa Transitaria', ¡Así, en femenino!.

WOMEN IN LOGISTICS: TIME FOR CHANGE



Nicolette van der Jagt

Directora General CLECAT

Licenciada en Relaciones Internacionales y en Estudios Europeos por las Universidades de Utrecht y Estrasburgo. Desde el 2012 es la Directora General de CLECAT, la organización europea de proveedores de servicios logísticos y transitarios. Anteriormente, fue durante 10 años la Secretaria General del European Shippers' Council, con sede en Bruselas, representando los intereses nacionales e internacionales del sector transitario de los Consejos de Transitarios de toda Europa.

As a woman having worked for more than 25 years in the area of transport and logistics, I am pleased that FETEIA is dedicating attention to the role of women in transport, logistics and customs. The transport and logistics profession is often described as a non-traditional employment pathway for women. This is supported by numbers: today only 22 % of workers in the transport sector are women. This figure is well below the figure for the overall economy which is 46 %. So I am pleased that more and more businesses and public efforts are made to transform the image of the sector based on gender stereotypes.

Let me first give the European perspective to the question of women in transport and logistics, as CLECAT has its headquarters in Brussels, where fortunately, many leaders in associations and federations are women. Personally, I continue to find the sector so inspiring because it provides so many different insights on the challenges of today's society: innovation, automation, digitalisation, decarbonisation, sustainability. These are all aspect that change the world of logistics.

As CLECAT we are involved in some initiatives which seek to create equal opportunities in the transport sector. European Transport Commissioner Violeta Bulc launched one year ago the EU Platform for Change to create equal opportunities for women in the transport sector.

We joined the Platform together with 21 members EU employers' and workers' associations from across all modes of transport as well as four EU Member States, Austria, Croatia, Spain and Sweden, and agencies such as the Spanish Aviation Safety Agency. The members of the Platform agreed to actively support initiatives to increase specific initiatives in favour of gender equality in the transport sector and to exchange good practices. As such all sort of actions can be addressed to can kill some stereotypes with good communication on the reality of the transport workplace of today, taking into account national specificities. Other actions can increase the attractiveness of the transport sector, particularly in the areas of working time, work/life balance and flexibility that are deemed important. Probably, changing mentalities remains the most difficult as it involves reaching out to young generations and their families. As such, attention is giving to the development of educational toolkits for teachers in primary and secondary schools. But changing mentalities will take time and goes well beyond the transport sector. The promotion of logistics employment - for both men and women - can have an overarching European dimension - not least since transport is, by its nature, a sector where a significant part of its activities goes beyond national borders, drawing on good practices across the EU.

Clearly, we believe there is no role for Europe to come up with quota's or anything alike. However, targets at company level can offer an interesting alternative. They have already been successfully used in transport, for instance for the recruitment of certain categories of professionals such as pilots. There are some large companies that have also started introducing key performance indicators on women's leadership. The reality of today remains that we see a lot of women in logistics but not enough women in leadership positions. In my view more women in the logistics means more talent, a wider vision and enhanced innovation. The problem solving skills of women suits the logistics sector particularly well. Also, having more women in positions that shape policy and drive change in our societies will better address our needs.

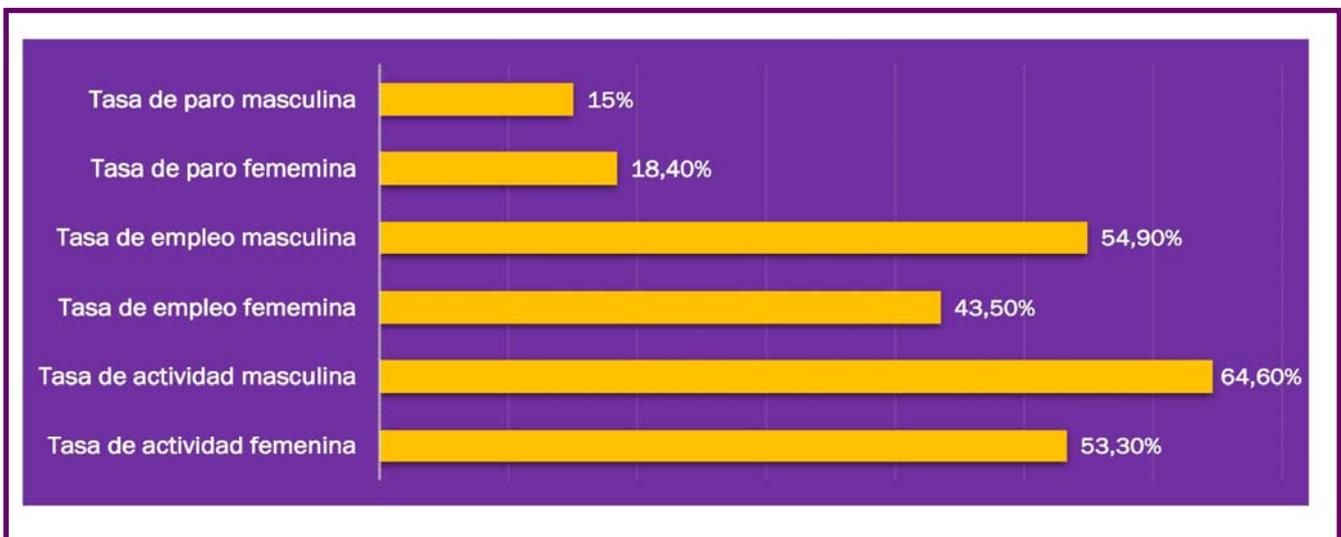
At CLECAT's recent annual event we had a particular session on the challenges the logistics and customs sector is facing for the recruitment and education of a sufficient number of people in the area of customs. For Brexit alone, thousands of new customs and trade professionals need to be employed.

New employees will have to be educated and trained to higher standards than before and with new skills. Clearly, the profession is becoming more digital and individuals, especially younger generations, are increasingly connected thanks to faster and cheaper access to broadband and the widespread use of mobile technologies. Jobs are being transformed too: the digital transformation at work is allowing new work arrangements to emerge, some of which hold the promise of more flexibility, in terms of workplace and working hours, for instance. But younger people also have a different attitude towards their jobs and have different demands from their employers in terms of work/private life balance and training. Therefore It remains extremely important to attract the younger generations, man and women to the logistics and customs profession.

By removing the glass ceiling, the invisible barriers preventing women from reaching top level positions, we may produce more equality and efficiency gains. But clearly, if we want to continue to flourish in Europe and keep up to our standards, with ageing societies, the transport and logistics industry needs to engage all talents, man and women, at all levels of work.



WE CAN DO IT!.... ALGUNOS DATOS (1)



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del INE: cierre de 2017



naucher

Veracidad
Opinión
Actualización constante
Independencia
Profesionalidad
Información gratuita

El medio de comunicación sectorial online
que más crece un año más

Su plataforma favorita al servicio del sector marítimo y portuario

www.naucher.com



NAUCHERglobal (www.naucher.com) es una marca de Estudios Marítimos Naucher, SL
Carrer de Sardanya, 259 1-4 (08013) Barcelona / Teléfono: 93 408 92 88
email: info@naucher.com / publicidad@naucher.com / redaccion@naucher.com

GLOBAL LOGISTICS: A CAREER OF CHOICE FOUND BY ACCIDENT



Ruth Snowden

Directora Ejecutiva CIFFA

Directora Ejecutiva del CIFFA (Asociación Canadiense de Transitarios), ha ocupado diversos cargos tanto a niveles operacionales, de venta como ejecutivos en el sector transitario durante más de 27 años, siempre en empresas asociadas al CIFFA, asociación por la que ha trabajado los últimos 10 años. Se involucra activamente con las iniciativas eManifest de la Canada Border Services Agency (CBSA), contribuye con los programas del Transport Canada Air Cargo Security, participa en los Comités Nacionales del CIFFA y es una frecuente poniente en los eventos del sector.

“When freight forwarding gets in your blood, it stays in your blood,” says Ruth Snowden, Executive Director of the Canadian International Freight Forwarders Association (CIFFA). From the fields of her family farm to managing the flow of goods as a global logistics specialist, the arc of Ruth’s rise to the forefront of the freight forwarding industry has had some interesting twists and turns.

“Like many others in this business, I fell into freight forwarding by accident 40 years ago. There certainly was no grand design at work but I’ve enjoyed every minute of my career,” Snowden says. After graduating from the University of Toronto with an academic degree in History and English and with absolutely no background in business, she got her first job as a clerk handling imports for a manufacturing company. Within a year Ruth had taken a job with that company’s air freight forwarding supplier – and never looked back. “In those days, there was no formal training as a freight forwarder and the term logistics hadn’t yet been coined,” she says. “It was all about learning the ropes on-the-job.”

The essentials of freight forwarding, however, have not changed over the past decades: serving customers, fixing problems and finding viable solutions are the keys to success. Today, young people are fortunate to be able to study global logistics at college or university and to get practical training through associations such as CIFFA, which has invested thousands of dollars developing practical, vocation training available online around the world. [www.ciffa.com]

“Global logistics must become a career of choice for women, not a job we fall into by accident,” says Snowden. Young women must be encouraged to

study international business or supply chain logistics and undertake non-traditional careerpaths. There are some ‘life lessons’ that will help women advance their careers. Join an industry association, volunteer at community or industry organizations, don’t hesitate to take on the hard jobs or challenging positions. It is through these experiences that skills will be honed, knowledge gained and judgement development.

“I’ve worked as an outside sales representative for a small air freight forwarder, an operations manager for a medium-sized forwarder and as a Vice-President at a major multinational freight organization, often as the only woman in the management team. At every position and every level, I learned new skills and developed an increasingly invaluable knowledge base, all of which have helped me lead CIFFA over the past decade,” Snowden says. “Life-long learning; taking the hard decisions and learning from them; not being afraid to put in the hours; always encouraging and developing someone to take over my job so I could move on to the next challenge. These have been my keys to success.”

For 70 years the Canadian International Freight Forwarders Association (CIFFA) has represented the global logistics sector in Canada and today boasts some 260 regular member firms from the largest of global multi-national logistics service provider organizations to small and medium sized Canadian companies. International freight forwarders are the foremost experts in cargo transportation solutions and essential partners in advancing the Canadian economy and the economic prosperity of Canadians. www.ciffa.com

“CIFFA freight forwarders: Helping Canadians do business with the world.”

Puerto de Bilbao, el N°1 en comercio exterior.

***Con la terminal de contenedores
de mayor calado de la Península Ibérica***



comercial@bilbaoport.eu | +34 944 871 200

www.bilbaoport.eu



LOGÍSTICA Y TALENTO FEMENINO



Ana Isabel González

Presidenta Centro Español de Logística

Licenciada en Ciencias Químicas por la Universidad Complutense de Madrid, con formación de posgrado en INSEAD. Ha trabajado durante los últimos 28 años en Procter & Gamble, ocupando distintas posiciones en el área de Product Supply y liderando departamentos en España y Portugal, Europa y a nivel global. Desde junio de 2016, es presidenta del Centro Español de Logística, miembro del Foro de Expertos Logísticos FELOG, y miembro del Comité de Dirección de LEAD Network España, asociación dedicada al avance de las mujeres en el sector de FMCG.

A menudo me preguntan cómo llegue a trabajar en Logística y por qué sigue siendo un sector mayoritariamente masculino. Tengo que confesar que la pregunta me produce a la vez consternación y esperanza.

Consternación, porque me gustaría vivir un momento en el que la diversidad de género fuera una realidad y por lo tanto la pregunta no fuera pertinente. Pero al mismo tiempo, el hecho de que la pregunta sea recurrente en nuestros días demuestra la creciente conciencia sobre una innegable realidad, los equipos diversos tienen mejores resultados de negocio, lo cual es esperanzador para las mujeres en nuestro sector.

Hace 28 años, cuando yo me incorporaba a trabajar como ingeniero de Proceso en la fábrica de P&G en el área de Mataró, la estadística de mujeres en la fábrica era del 3%. Algo desde luego llamativo y poco alentador para una joven recién licenciada que se preguntaba sobre sus posibilidades de carrera profesional viendo que en los equipos de dirección no había mujeres.

Desde entonces, las estadísticas han mejorado. En una empresa como P&G hoy contamos con un 35% de mujeres en el área de Cadena de Suministro (fabricas, departamentos de ingeniería, gestión de almacenamiento, transporte, proyectos logísticos y servicio al cliente). Pero las estadísticas siguen siendo bajas y demuestran las oportunidades de incorporación de talento femenino que tiene nuestro sector.

Uno de los motivos principales de la baja representación femenina es, en mi opinión, la creencia de que este sector no es atractivo para las mujeres. Un mito que se sustenta en el hecho de que la Logística, o más ampliamente la Gestión de la Cadena de Suministro, sigue siendo un tanto desconocida.

Sin embargo, nuestro sector vive un momento extraordinario de desarrollo, lo que llamamos la Logística 4.0, sustentado por el potencial tecnológico, el crecimiento del comercio electrónico y el comercio internacional y por las nuevas demandas de compradores y consumidores. Se requieren perfiles profesionales con capacidades analíticas y de colaboración, con habilidades de liderazgo y conocimiento de las nuevas tecnologías y, sobre todo, dispuestos a la innovación y al cambio. No se me ocurre ningún motivo por el que las mujeres no deberían formar parte de esta etapa de crecimiento y desarrollo.

Hoy, tenemos la oportunidad de crear en nuestras organizaciones equipos diversos e inclusivos que consigan los mejores resultados y constituyan una ventaja competitiva para nuestros negocios. Para ello, creo que es indispensable visibilizar las oportunidades de trabajo y las posibilidades de carrera profesional que ofrece la gestión de la Cadena de Suministro con el fin de atraer talento femenino, y ayudarlo a crecer proporcionando acceso a “Role Models” y programas de “Mentoring”.

Un sector que supone el 8% del PIB debe contar con el talento femenino en todos los ámbitos y a todos los niveles.

LA MEJOR
INFORMACIÓN

logística

EN UN SOLO CLIC

www.transportexxi.com

GRATIS
PARA SUSCRIPTORES



Síguenos:
@Transportexxi



Transporte
XXI
El periódico del transporte y la logística en España

INFÓRMATE:

Tel. +34 944 400 000
suscripciones@grupoxxi.com

DESIGN BY FOTOPIX

IGUALDAD, TALENTO, ESTRATEGIA



Isabel Pardo

Presidenta ADIF

Ingeniera de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad de A Coruña, completó su formación en programas de desarrollo directivo en escuelas de negocios y gestión de infraestructuras.

Actualmente es la Presidenta de ADIF, después de haber ocupado otros cargos de responsabilidad en la misma empresa, en la que trabaja desde 2007. Ocupó también el cargo de Directora de Movilidad e Infraestructuras de la Diputación de Pontevedra (2015-2016).

La realidad es tozuda y las últimas cifras agregadas de las dos grandes empresas ferroviarias públicas del país: Adif y Renfe, demuestran que apenas el 13% de sus plantillas están compuestas por mujeres. ¿Es por lo tanto el ferrocarril un sector para las mujeres? Tradicionalmente no lo ha sido, pero no es una singularidad española, no lo ha sido en ningún rincón del mundo. Contaba el otro día una represaliada ferroviaria en la época de la dictadura, que al ser madre obligatoriamente cesó en la empresa.

Cuando se baja al detalle de los números es fácil comprender por qué. Primero, es evidente que a lo largo de la historia y con mucha menos implantación tecnológica que en la actualidad había demasiadas tareas ferroviarias en las que no se concebía la presencia de las mujeres por razones de esfuerzo físico, la necesidad de trabajar a turnos las 24 horas, pero principalmente por razones discriminatorias, culturales y de educación. Trabajar como ferroviario estaba reservado prácticamente en exclusiva a los hombres. Basta recordar el origen militar de muchos de los primeros empleados de la antigua Renfe.

Lentamente, se fueron incorporando las mujeres a tareas muy específicas, como la venta de billetes, la gestión administrativa o la limpieza. Sin embargo, féminas maquinistas, en el ámbito de la operación, y mujeres en las obras de construcción de los nuevos corredores o desempeñando tareas de mantenimiento y gestión de la circulación constituyen todavía hoy una clara minoría. Por el contrario, sí se ha avanzado en la presencia femenina en el área de consultoría y diseño de proyectos, pero con números todavía muy lejanos a la paridad.

¿Cómo revertir esta situación? ¿Hay margen para hacerlo? Aquí es donde el debate ha de tornarse complejo, pero ser ágil y contundente. Hay quien podría pensar que si con todo lo que se ha avanzado en la igualdad de oportunidades, en las políticas que defienden la no discriminación por motivos de género, el sector ferroviario continúa siendo mayoritariamente masculino, quizás sea porque las mujeres no lo encuentran atractivo para trabajar.

La enorme preparación y cualificación profesional de las mujeres en todas las áreas que nuestra empresa demanda es una realidad ya incuestionable.

La aportación de las mujeres al éxito y mejora de las empresas a la vanguardia en su incorporación y políticas de inclusión en su estrategia es también una realidad objetiva, demostrada en cientos de estudios.

Por supuesto un gran proyecto no puede llevarse a cabo sin la colaboración entre hombres y mujeres, sin embargo, los recelos de muchos hombres en una actividad como la ferroviaria hacia las mujeres persisten. ¿Se puede resolver esta situación mediante la implantación de cuotas obligatorias? Creo firmemente que pueden ser una palanca para revertir determinadas situaciones críticas, como esta, de clara minoría femenina, pero partiendo de la defensa del talento, el esfuerzo y la profesionalidad.

Son muchas las palancas y las políticas de verdadera conciliación y reconocimiento profesional que debemos poner en marcha en las Administraciones Públicas, que deben liderar esta igualdad. Palancas que deben desterrar la evidencia, también objetiva, en estudios publicados, de que si una trabajadora solicita la jornada reducida merma sus posibilidades de promoción interna y carrera profesional en la compañía, en contraposición a lo que ocurre con las bajas por paternidad. Dato lamentable, ¿por qué las mujeres que decidimos ser madres estamos retrasando al máximo la edad para concebir?.

Es inaceptable que la maternidad tenga un coste profesional tan elevado para las madres y, en cambio, no sea así en el caso de los padres. Falta aún un largo camino por recorrer juntos, hombres y mujeres, si queremos cambiar esta realidad. Otra palanca, nuestra mentorización a las estudiantes en edades tempranas para que conozcan de primera mano y se entusiasmen en su futuro laboral. Clave, avanzar con políticas mucho más contundentes, en la conciliación laboral y familiar.

Entretanto, algunos datos para la esperanza y el optimismo. En la estructura de dirección de Adif, la presencia de la mujer ha experimentado una evolución muy positiva en los últimos años. Desde 2005, año de la creación del Administrador de Infraestructuras Ferroviarias, las mujeres han pasado de copar el 12% de los puestos directivos a superar el 20%. En cuanto al máximo órgano de decisión de la empresa, su Consejo de Administración, la evolución ha sido aún más positiva al pasar de un 15% en 2005 a poco más del 40% actual.

Los proyectos que se están desplegando desde Adif en esta nueva etapa serán nuestra aportación y firme compromiso con la igualdad. La mejor noticia será que en pocos años dejemos de hacer estos análisis y estas comparaciones y todas las mujeres que quieran u opten a trabajar como ferroviarias no encuentren obstáculos, salvo los meramente profesionales, para hacerlo.



40

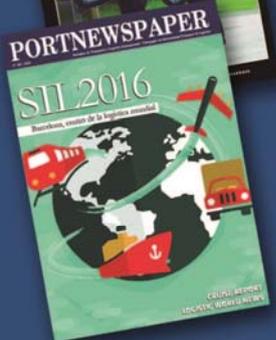
DESDE 1978

A TU SERVICIO

FETEIA-OLTRA
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSITARIOS
ORGANIZACIÓN PARA LA LOGÍSTICA, EL TRANSPORTE Y LA REPRESENTACIÓN ADUANERA



Desde 1965



Desde que comenzara su actividad hace más de 50 años, una base primordial ha acompañado los pasos del Grupo Editorial Men-Car: información completa y objetiva de todo lo que acontece en el sector del transporte (marítimo, puertos, aéreo, ferroviario, express, comercio exterior, etc.), el sector náutico (regatas, barcos, tendencias, ferias, etc.) y el sector turístico (viajes, ofertas, paquetes turísticos, ocio...)

INTER-TRANSPORT®: revista de información semanal de transporte, logística y comercio internacional, marítimo, terrestre, aéreo, express, ferroviario, etc... Guía de embarques. Información semanal de de los sectores del transporte multimodal, distribución, consolidados y empresas de servicios.

DIARIO MARITIMAS®: información diaria desde 1948, de transporte internacional y logística.

PORTNEWSPAPER®: revista mensual de transporte, logística y comercio exterior, bilingüe (Inglés-Español), presente desde hace 30 años, monográficos de los principales acontecimientos nacionales e internacionales relacionados con el transporte, para profesionales y empresas.

NÁUTIC PRESS®: revista de náutica mensual, editada desde 1982 sobre yates, náutica de recreo, todos los deportes relacionados con la mar, la industria náutica y puertos deportivos. Monográficos sobre eventos en el mundo de la náutica y ferias náuticas internacionales.

TRAVELPORT®: revista mensual especializada en viajes, turismo y ocio, en la que se incluyen noticias y reportajes referentes al sector turístico.

ANUARIOS: publicaciones anuales especializadas en sectores de transporte, hinterlands comerciales, servicios y recintos de diferentes puertos nacionales, y de profesionales de los sectores terrestre, aéreo y marítimo españoles. Puertos: BARCELONA PORT® - VALENCIA PORT® - BILBAO PORT® - MADRID transPORT® - CASTELLON PORT® - ALICANTE PORT® - BAHIA DE CADIZ PORT® - SEVILLA PORT®. Profesionales: transitPORT® - consignaPORT® - SPANISH AIR CARGO TransPORT®.



Grupo Editorial Men-Car

BARCELONA: Passeig de Colom, 24 - Tel.: +34 93 301 55 16 * / +34 93 301 57 49 - Fax: +34 93 318 66 45 - 08002 BARCELONA (Spain)
 VALENCIA: José Aguirre, 40 - Tel.: +34 96 367 87 21 - Fax: +34 96 367 44 93 - 46011 VALENCIA (Spain)
 BILBAO: Plaza Ametzola 2, 4º cto - Tel.: +34 670 01 23 42 - Fax: +34 94 474 78 39 - 48012 BILBAO - VIZCAYA (Spain)
 MADRID: Tel.: +34 91 743 45 80 (Spain)
 men-car@men-car.com

www.men-car.com



Port de Barcelona

Un horizonte compartido, un esfuerzo colectivo

Trabajamos para conectar las empresas con el mundo y hacer más competitiva la economía.
Lo hacemos con las 500 empresas y los 32.000 trabajadores de la Comunitat Portuaria.
Juntos consolidamos Barcelona como el *smart-port* de referencia del sur de Europa.

Súmate: Avanzamos juntos.



www.portdebarcelona.cat

EL PORT DE BARCELONA AVANZA EN SU CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Mercè Conesa

Presidenta Autoridad Portuaria de Barcelona.

Licenciada en Derecho por la UAB y Máster en Derecho y Gestión Pública por la UPF. Actualmente es la Presidenta del Puerto de Barcelona y participa en distintos Consejos de Administración.

Anteriormente, ocupó distintos cargos políticos, entre los que destacan la Presidencia de la Diputació de Barcelona (2015-2018) y la Alcaldía de Sant Cugat del Vallés (2010-2018).



A punto de cerrar el ejercicio, todo indica que 2018 volverá a ser un año muy positivo para el Port de Barcelona. Tras los resultados récord de 2017, cuando nos convertimos en el puerto europeo de mayor crecimiento, este ejercicio tenemos previsto seguir incrementando en dos dígitos el tráfico total y prácticamente todos los segmentos de carga cerrarán con signo positivo. Pero son tres las modalidades de tráfico que han impulsado la actividad del enclave: los contenedores, los líquidos a granel y las mercancías de tráfico rodado, principalmente las autopistas del mar.

Estos resultados son un buen reflejo de la situación económica de nuestro entorno, donde se confirma un incremento de las exportaciones (con destinos cada vez más diversificados y lejanos) y de las importaciones, que mantienen la evolución positiva del año pasado y constatan el dinamismo del consumo interior y del tejido productivo del país.

La intensa labor comercial y de promoción desarrollada por el Port de Barcelona ha contribuido a la obtención de estos excelentes resultados. La instalación ha vuelto a tener una presencia importante en las ferias más destacadas del sector y, en muchas de ellas, ha participado con socios clave de la Comunidad Portuaria para presentar una oferta logística integral en mercados específicos.

Pero sobre todo, durante este año el Port de Barcelona ha profundizado en acciones para garantizar la sostenibilidad de la actividad portuaria, desde la triple perspectiva económica, social y medioambiental.

Calidad e innovación

El impulso de la calidad y la innovación son, precisamente, dos de los ejes que se han desarrollado para potenciar el crecimiento sostenible del Port. La marca Efficiency Network ha experimentado un importante avance con la ampliación de los compromisos de calidad a los servicios a las navieras – integrando un importante eslabón de la cadena logística- y la adhesión de nuevas compañías, hasta llegar a 85. Además, como demuestra un estudio elaborado por la Escuela de Negocios IESE, las empresas adheridas a Efficiency Network no solo han incrementado un 15% su fiabilidad, sino que también registran un 9% más de actividad empresarial que el resto de compañías del sector.

Por otro lado, son múltiples las iniciativas dirigidas a estimular la transformación digital y el ecosistema innovador del Port para aportar más eficiencia y sostenibilidad a la actividad portuaria y a las cadenas logísticas que utilizan nuestra instalación. El Port Innova Barcelona Hackaton, que pretende fomentar la cultura innovadora conectando el mundo educativo con el tejido empresarial portuario y sus problemas reales, celebró este año una nueva edición con la participación de varias entidades y empresas que presentaron cuatro retos vinculados a la movilidad, la sostenibilidad, la logística y el ámbito social.

Otra de las acciones destacadas ha sido el lanzamiento de PierNext, el *hub* digital de conocimiento impulsado por el Port de Barcelona para difundir la innovación que está transformando la logística, el comercio internacional y, muy especialmente, los puertos. El objetivo, además de informar sobre los avances tecnológicos y digitales que se están produciendo en el sector, es posicionar Barcelona como un puerto innovador a nivel internacional.

También hemos sido un enclave pionero en la puesta en marcha del Plan de Sostenibilidad Sectorial, para dar respuesta de manera colectiva a los retos que plantean los diferentes grupos de interés del puerto. El Plan ha seguido sumando empresas en 2018 (hasta las 63) y se ha alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por las Naciones Unidas para el horizonte 2030, como detalla la Memoria de Sostenibilidad Sectorial publicada este año.

El Port, generador de empleo

El documento también destaca que, con más de 500 empresas que dan empleo a 41.200 personas, el puerto catalán es uno de los principales generadores de trabajo y de inversiones del país. Pero a pesar de ser un motor de empleo y actividad, hay empresas de la Comunidad Portuaria que tienen dificultades en cubrir puestos vacantes y se ven obligadas a buscar talento fuera. Por esta razón, este año hemos presentado dos estudios elaborados en colaboración con la *Fundació BCN Formació Professional* y con Barcelona Activa para buscar soluciones y lograr ajustar la oferta y la demanda profesional. El primero analiza las necesidades laborales vinculadas a la Formación Profesional (FP) en 4 áreas (logística y comercio, terminales estibadoras, náutica deportiva e industrial y transporte terrestre) y define las profesiones más demandadas en estos sectores.

Por otro lado, el estudio de Barcelona Activa ha identificado 53 perfiles profesionales en tres grandes subsectores: el transporte marítimo de personas y mercancías, la náutica deportiva y de recreo, y la pesca y la acuicultura. Estos estudios son el primer paso para desarrollar un plan de acción que permita adaptar los programas formativos a las necesidades empresariales, con el objetivo de que los jóvenes mejoren sus posibilidades de encontrar empleo en el sector portuario y las empresas incrementen su competitividad con personal mejor preparado.

Transición energética y reducción de emisiones

Si los estudios de perfiles profesionales se enmarcan en las iniciativas de sostenibilidad social, son también diversas las acciones que se han desarrollado en materia ambiental. Este año hemos avanzado de manera significativa en varios proyectos recogidos en el Plan de Mejora de la Calidad del Aire y muy especialmente en las acciones para impulsar el gas natural licuado (GNL) como combustible alternativo de movilidad. El proyecto RePort, por ejemplo, ha permitido transformar un total de 26 camiones al sistema DUAL (que combina el uso de gasoil y gas) gracias a la colaboración del Port con ACCIÓ, ATEC y Ficosa, entre otros socios.

Por otro lado, desde el pasado mes de noviembre Barcelona es el primer puerto del sistema portuario estatal que dispone de una gasinera para suministrar gas natural licuado (GNL) y comprimido (GNC) a camiones y al resto de vehículos. Este equipamiento, desarrollado a través de una inversión conjunta de GALP y HAM, es una pieza clave para potenciar el uso del gas natural en el recinto portuario y nos permite avanzar en la reducción de emisiones del transporte terrestre.

Además de desarrollar las acciones propias del Plan de Mejora de la Calidad del Aire, el Port de Barcelona ha sumado esfuerzos con puertos internacionales para hacer frente de manera coordinada al cambio climático y a la contaminación provocada por el transporte marítimo. Esta colaboración se concreta en el World Ports Climate Action Program, impulsado con los enclaves de Rotterdam, Los Angeles, Hamburgo, Amberes y Vancouver. Con un alcance aún más amplio, el Port de Barcelona también ha sido promotor, junto con la Asociación Internacional de Puertos (IAPH), del World Ports Sustainability Program. Esta iniciativa, que integra a los 55 principales puertos del mundo, pretende dar respuesta a los grandes desafíos globales, como son la movilidad, la digitalización, la migración, el cambio climático y la integración social.

Y, como no podía ser de otra manera, nuestra infraestructura ha seguido ejerciendo de motor de inversiones con importantes actuaciones impulsadas tanto por el propio puerto como por operadores privados. La mejora de calado de Álvarez de la Campa, la tercera fase de la ampliación del muelle Adossat, la nueva explanada de la terminal de contenedores BEST y el dragado general del Port son solo algunas de las obras que hemos licitado durante este año.

Ahora, el gran reto pendiente es lograr el impulso definitivo de los accesos viarios y ferroviarios del Port de Barcelona, para los cuales exigimos la máxima agilidad y concreción respecto al proyecto y al calendario. Solo así lograremos avanzar en una obra clave para la competitividad de nuestros operadores y clientes, cuya ejecución no se puede demorar más tiempo.



eI MERCANTIL

Un nuevo medio
adaptado a su tiempo

www.elmercantil.com

ES NECESARIO DEFINIR UN MARCO ESTRATÉGICO PARA EL SISTEMA PORTUARIO



Ornella Chacón

Presidenta Puertos del Estado

Licenciada en Arquitectura por la ETSAM, ejerció como Consejera de Ordenación del Territorio del Cabildo de Fuerteventura (2011-2015), Consejera de Obras Públicas y Transportes del Gobierno de Canarias (2015-2016), donde entre otras funciones ejerció la Presidencia del Ente Público Puertos Canarios y fue miembro del Consejo de Administración de la Autoridad Portuaria de Las Palmas.

Desde julio de 2018 es presidenta del Organismo Público Puertos del Estado.

El Sistema Portuario español, en general, cuenta con una sólida estructura financiera, con óptimas expectativas de crecimiento y buena capacidad para generar recursos y de asumir inversiones. Además, el sector portuario contribuye a la economía nacional dando empleo de forma directa a más de 100.000 familias, y de forma indirecta en casi el doble. Es, por tanto, un sector que genera riqueza local, como lo demuestra la gran vitalidad del entorno y el interior de los puertos para entender su contribución social, a través del empleo.

No obstante lo anterior, aún nos quedan retos por cumplir. Tenemos que seguir mejorando las zonas interiores de los puertos, con especial hincapié en las áreas Puerto-Ciudad, y debemos mejorar, en algunos casos notablemente, la accesibilidad terrestre viaria y/o ferroviaria. Con ello ganarán no sólo los puertos, sino las ciudades donde se ubican. También debemos asumir la corresponsabilidad de mejorar el desarrollo de las zonas cercanas a los puertos. Estas cuestiones, y otras que desgranaré a continuación, nos sitúan ante el horizonte de definir un nuevo Marco Estratégico del sistema portuario de interés general.

Apostamos por revisar el Marco Estratégico, en coordinación con las Autoridades Portuarias y el resto de las Administraciones directamente implicadas en el transporte marítimo y los puertos y, por supuesto, recogiendo las aportaciones del sector privado. Creo que su revisión debe fortalecer el sector público implicado en el sector portuario, sin perder de vista que el fin último es obviamente dar servicio a las empresas y personas que conforman el tejido socioeconómico al que se sirve.

Además, el sistema portuario español, debe continuar aportado no solo mejoras infraestructurales que permitan al sector privado desarrollar su actividad, sino también ofrecer herramientas que garanticen la fortaleza de las empresas y los servicios que en los puertos se ofrecen. Mejoras y herramientas que deben responder a un modelo de conjunto, y es ahí donde el papel de Puertos del Estado puede definirse como de rótula que preserva la coherencia, pues no olvidemos que bajo la coordinación interinstitucional de Puertos del Estado, nuestras Autoridades Portuarias tienen autonomía de gestión.

Un gran reto, que está viendo ya sus primeros resultados, es la mejora de la implantación de la innovación, con especial relevancia la tecnológica, lo que se ha dado en llamar la revolución 4.0. Vivimos en una sociedad hiperconectada a través de redes digitales, en la que los individuos se dan a conocer, generan lazos de confianza y resuelven acuerdos en los planos económico y social. En esas redes proliferan potentísimos motores de búsqueda y procesamiento de datos, los cuales permiten dotar a muchos procesos del mundo real, de una eficiencia antes inimaginable. Nuestros Puertos no pueden quedarse atrás.

Por otro lado, debemos continuar contribuyendo al logro de objetivos medioambientales tales como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y el uso de combustibles marinos bajo en contaminantes. A estos efectos debemos facilitar la implantación en nuestros puertos de aquellas empresas suministradoras que se enmarquen en este objetivo.

Para concluir quiero citar las que considero metas inmediatas. Así, en el corto plazo planteamos, además de continuar con aquellas gestiones que han venido dando buenos resultados, la redacción de pliegos tipo de prescripciones particulares de los servicios portuarios de forma que se facilite su posterior tramitación; la aportación de herramientas a las Autoridades Portuarias que les faciliten el cálculo de las tarifas por los servicios portuarios; la agilización de los procedimientos de valoración de terrenos e informes de ampliación de plazo en dominio público; y la coordinación con la Secretaria de Estado del Ministerio de Fomento para culminar los trámites pendientes en relación a la Estiba y su adaptación a la Sentencia recaída en el año 2014, por citar algunas de ellas.



**EL MUNDO SE MUEVE,
LAS EMPRESAS TRANSITARIAS
LO HACEMOS POSIBLE**



Vía Laietana, 32-34 - 4º
08003 BARCELONA
Tel. 932 689 430 · feteia@feteia.org · www.feteia.org



Spanish Ports
**Where too complicated
simply doesn't exist**



Too big? Too heavy? Too complicated?
Not for Spanish Ports



**PRINCIPAL HUB
OF SOUTHERN
EUROPE,**

LOCATED AT THE
CROSSING OF MAIN
SEA ROUTES.



**CONNECTED TO
THE MAJOR TRANSPORT
NETWORKS OF
EUROPE.**



**545 MILLION
TONS OF
GOODS
HANDLED.**



**EFFICIENT AND
COMPETITIVE.**

SERVING
EXACTING CLIENTS,
**24 HOURS A DAY,
365 DAYS A YEAR.**



www.puertos.es

Avda. del Partenón, 10
28042 Madrid - Spain
T +34 915245500
F +34 915245501

Puertos del Estado



A LA COMUNIDAD DE CARGA...

Sonia Corochano

Directora Aeropuerto de Barcelona—El Prat

Ingeniera Superior Aeronáutica, Postgraduada en Cooperación Internacional y Programa de Dirección General de IESE Business School. Cuenta con más de 17 años de experiencia dentro del sector aeronáutico, en actividades de gestión, consultoría, ingeniería, dirección de obra y oficina técnica de diseño.

Desde el 2012, dirige el Aeropuerto de Barcelona-El Prat .



Participar en este especial de la revista Empresa Transitoria me permite dirigirme al sector para compartir el empeño de Aena por incrementar la apertura de nuevos mercados y la mejora de los servicios, así como el impulso para mejorar la posición competitiva de nuestros aeropuertos y que, junto al desarrollo de nuevas Infraestructuras, nos permita consolidar los crecimientos de la carga.

El 2017 fue un año excelente en gestión de carga aérea en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat. Por primera vez, se sobrepasaron las 150.000 toneladas de mercancías transportadas. En lo que llevamos de este ejercicio, con resultados a cierre del mes de octubre, el Aeropuerto acumula un crecimiento del 11,4%, con un total de 143.070 toneladas transportadas, por lo que todo hace anticipar que, a final de año, se conseguirá un nuevo récord.

Los datos reflejan la buena marcha de la economía y del sector, pero, sobre todo, ponen en valor el trabajo compartido y constituyen un éxito de la comunidad de carga en su conjunto.

En pocos sectores la cadena de transporte incluye a tantas personas de tan variadas empresas: expedidores, transportistas, transitarios y agentes de aduanas, agentes de handling tanto de rampa como de carga, compañías aéreas, aduana y servicios de inspección aduanera... todos y cada uno con un papel fundamental en el buen funcionamiento de la actividad de carga, velan y apoyan día a día la excelencia de la actividad participando activamente en las distintas iniciativas y foros que se crean con el objetivo de mejorar.

El Aeropuerto de Barcelona-El Prat, cuenta con diversos grupos de trabajo con los agentes de handling, con ATEIA-Barcelona y el Colegio de Agentes de Aduanas de Barcelona, el Comité Facilitador de Carga y la comisión de carga aérea de BCL en la que Aena participa activamente. A través de estos grupos se impulsa una actividad en continuo crecimiento y pieza importante para la economía.

Asimismo, el Plan Estratégico de Aena para el periodo 2018-2020, recoge como uno de los ejes imprescindibles de crecimiento de la actividad, el impulso del proceso de digitalización de carga aérea. La respuesta y buena disposición por parte de operadores y asociaciones del sector al proceso consultivo iniciado por Aena en relación a la solución y/o actuaciones a acometer en este ámbito ha sido excelente.

De igual modo, la comunidad respondió a la promoción realizada por Aena y en el caso de Barcelona, de la mano de la asociación Barcelona Centre Logistic (BCL), de la certificación CEIV Pharma lanzada por IATA. La certificación CEIV-Pharma es el mejor instrumento de crecimiento y la mejor demostración del interés que el transporte por vía aérea de productos farmacéuticos en condiciones de temperatura controlada tiene para el sector farmacéutico español, para los operadores y, por tanto, para nuestros aeropuertos.

Son muchos los ejemplos que podría nombrar de la buena sintonía y el afán de colaboración con el que la comunidad de carga aérea de Barcelona trabaja, y de la que nos sentimos honrados de participar. Una comunidad cuyo poder reside precisamente en el sentimiento de pertenencia y de conjunto, y que afronta año tras año los retos que la industria presenta, con el crecimiento de su demanda y su exigencia en el servicio.

En el año 2019 tenemos como objetivo incrementar los esfuerzos en la apertura a nuevos mercados y nuevos productos, que permitan el crecimiento sostenido del transporte aéreo de mercancías en España. El impulso a la digitalización de los procesos de carga y el desarrollo inmobiliario de nuevas infraestructuras de carga y logísticas serán ejes vertebradores de la mejora de la posición competitiva de nuestros aeropuertos. Pero por encima de todo, y como clave del éxito para garantizar el avance del sector, nuestro objetivo es y será seguir trabajando para y con nuestra comunidad de carga.



Trabajamos para que tus mercancías tengan el mejor viaje: rápido y seguro

En Aena nos esforzamos cada día para adaptarnos a tu negocio y por eso 26 aeropuertos de nuestra red cuentan ya con instalaciones destinadas a la carga aérea, en distintos modos de operación y siempre con la rapidez y seguridad que ofrece el transporte aéreo.

A través de nuestros aeropuertos, tus mercancías podrán llegar a multitud de destinos, con gran

cantidad de frecuencias y también contar con centros específicos para su tratamiento.

Un compromiso con tu empresa que nos ha llevado a renovar tarifas y precios, para que nuestros aeropuertos sean la plataforma de desarrollo que tu negocio necesita.



THE BEST WELCOME TO SOUTHERN EUROPE

Leader in southern Europe with the highest productivity ratios

Strategic location within a logistics hub being the main gateway for the Iberian and European market

Semi-automated Terminal, flexible and with the most technological advancements in port industry

One of the largest Rail Terminal in the Mediterranean Sea with excellent connections to the European Railway Network

Terminal Catalunya SAU · Av. Estany del Port 91 · Port de Barcelona
08820 El Prat de Llobregat, Spain · T 00 34 93 508 44 40 · F 00 34 93 508 44 41
info@best.com.es · www.best.com.es

LAS ADUANAS COMO PARTE DE LA LOGÍSTICA DEL COMERCIO EXTERIOR



Pilar Jurado

Directora del Departamento de Aduanas e IIEE.

Licenciada en Derecho por la Universidad de Sevilla. Inspectora de Hacienda del Estado desde el año 1992. Ha participado en múltiples reuniones internacionales dentro del ámbito de la UE en diversos Comités y grupos de trabajo aduaneros y fiscales, colaboraciones con otras administraciones aduaneras latinoamericanas y europeas, y participación en la Organización Mundial de Aduanas. Ha sido candidata única y común de la UE en la elección de junio 2018 para la Secretaría General de la OMA.

La evolución del comercio exterior a escala mundial ha seguido en los últimos 20 años un incremento progresivo debido a factores tan conocidos como la especialización de los procesos industriales y su reparto entre países, costes de producción más bajos en países menos desarrollados o emergentes, y, sin lugar a dudas, la evolución del transporte y la logística.

En ese largo período, la evolución no ha sido homogénea por zonas ni en constante crecimiento, y ha habido acontecimientos internacionales, muy en especial los atentados del 11 de septiembre del 2001 en Estados Unidos, que han marcado también la operativa internacional relacionada con el comercio.

Los medios de transporte, y en particular el transporte marítimo, han alcanzado su “perfección” permitiendo mover contenedores en buques cada vez con mayor capacidad, que han facilitado que los fletes por tonelada sean mucho más competitivos. El tamaño y tipología de los buques también influyen en las infraestructuras necesarias, tanto las portuarias como todas las que facilitan la conexión de los puertos con los centros de distribución (entre otros, ferrocarril conectado con puertos).

Todos estos elementos han contribuido en la toma de decisiones logísticas por parte de los operadores integrantes de la cadena global de suministro.

Las aduanas no han sido ajenas a esta evolución. ¿Qué papel debe jugar la aduana en el comercio internacional? La aduana tiene la responsabilidad de gestionar el paso de las mercancías por las fronteras, saliendo o entrando en el territorio aduanero (el de la UE, en el caso de España), facilitando el movimiento comercial con agilidad en las decisiones de control adoptadas y contribuyendo a la seguridad y protección en la cadena de suministro global. Ese “rol” es el que contempla la normativa aduanera de la Unión Europea y el Tratado de Facilitación del Comercio de la OMC.

Las aduanas son un partícipe más en el proceso logístico asociado a una operación comercial internacional, junto con las demás administraciones que tienen un papel activo antes del levante de las mercancías.

El presente y el futuro inmediato de la logística está ligado a algunos elementos que determinarán cómo será el escenario en unos años. Por una parte, en lo que afecta al transporte, las exigencias medioambientales impactarán también a los medios de transporte de gran capacidad. Por otro lado, el uso intensivo de tecnología digital para el transporte y manipulación de las mercancías, determinarán cambios en el paradigma actual, que afectará también a las relaciones en los distintos escalones de la cadena logística. Tal es el caso de la transmisión de información utilizando la tecnología *blockchain*. Con la evolución tecnológica, ¿cómo será la declaración aduanera del futuro?

Lo que sí está claro es que, sea cual sea, el modelo de trabajo, la relación entre el sector público y privado continuará siendo importante. La figura de los operadores confiables regulada en la UE y contemplada con carácter general en el Tratado de Facilitación del Comercio está reforzada, y será la línea general seguida, no sólo buscando ventajas comparativas, sino compartiendo la información que es y será la clave de la agilidad en el despacho aduanero.

Mientras el futuro se va convirtiendo en presente, las aduanas en la Unión Europea enfrentamos grandes tareas, algunas de las cuáles constituyen retos complicados y muy importantes para el futuro.

Informatización derivada del Código Aduanero de la Unión (CAU)

Los nuevos procedimientos previstos en el CAU requieren importantes desarrollos informáticos tanto para las administraciones nacionales y Comisión Europea, como para los operadores. La dificultad de la empresa parece que no se estimó correctamente en un principio. Sin perjuicio de seguir trabajando en los diversos desarrollos, se está actualmente revisando la normativa en el Parlamento Europeo con el objetivo de ampliar el plazo final para la disponibilidad de los sistemas hasta el año 2025.

Comercio electrónico

Una clara manifestación de la evolución de la logística (y de la aduana con ella) en el comercio exterior se ha puesto de manifiesto con el incremento exponencial del comercio electrónico, especialmente en las operaciones B2C. Nuevos modelos de negocio han surgido a consecuencia de la realización masiva de contratos de compraventa a través de internet y la operación logística ha debido adaptarse a ese impacto. Desde la perspectiva de las administraciones, el comercio electrónico es un asunto de la máxima actualidad e interés y que se está tratando tanto en la Organización Mundial de Aduanas como en la UE. En el ámbito europeo, destaca el paquete IVA e-commerce aprobado en diciembre de 2017 que introduce cambios importantes para el tráfico intracomunitario y para el comercio extra-UE (eliminación de la franquicia IVA, nuevo rol de las plataformas como sujetos pasivos, regímenes especiales para agilizar la tramitación, entre otros).

BREXIT

La salida de Reino Unido de la Unión Europea ha situado a los estados miembros ante una situación desconocida hasta ahora. Si hablamos de las aduanas, ha aflorado el hablar de fronteras comerciales, en paralelo, justamente, a la celebración del 50 aniversario de la Unión Aduanera de la UE. Parece una contradicción. ¿Ya no es bueno aquello por lo que se trabajó? ¿Qué efectos a largo plazo tendrá en la UE esta separación?

En el ámbito del comercio y en el aduanero, se realizarán todos los esfuerzos necesarios a nivel nacional y de manera coordinada en la Unión Europea, para conseguir un tránsito *suave* hacia la nueva situación sin el Reino Unido. La futura relación comercial marcará las pautas que seguiremos.

Antes de terminar, no quiero dejar de mencionar que, un aspecto importante de evolución en la logística, ha sido la presencia cada vez más activa de la mujer, como empresaria y trabajadora en el sector. Atrás quedan los años en que el transporte y el almacenamiento era un mundo patrimonio exclusivo de los hombres. En este aspecto, las aduanas han sido pioneras en esta tendencia y, de hecho, la presencia de mujeres en las aduanas comenzó hace más de cuarenta años.

En efecto, tanto si se trata de operar mercancías como si es para dirigir, las mujeres han demostrado que pueden realizar el trabajo de mañanera igualmente satisfactoria y eficaz, habiendo contribuido de forma importante a la configuración actual de la logística del comercio y siendo un elemento clave a la hora de aportar soluciones para los retos del futuro.



We Deliver Value

价值·因运而生



Solutions for all your needs

www.coscospain.com

Barcelona (Head Office)

Casanova, 2, 6ª planta
E-08011 Barcelona
Tel: +34-933 047 126
barcelona@coscospain.com

Valencia

Edificio AQUA
C/Menorca, 19, planta 11
E-46023 Valencia
Tel: +34-963 939 100
valencia@coscospain.com

Algeciras

Edificio de Servicios. Oficina
B-202.
Area de El Fresno.
ZAL Bahía de Algeciras
E-11370 Los Barrios (Cádiz)
Tel: +34-856 020 867
algeciras@coscospain.com

Madrid

Rafael Calvo, 18, 5ºB
E-28010 Madrid
Tel: +34-913 104 462
madrid@coscospain.com

Zaragoza

Pº Independencia N°8 dupl. 2º
E-50004 Zaragoza
Tel: +34-976 79 41 29
Mov: +34-689 96 27 40
zaragoza@coscospain.com

LA CAPACIDAD POR ENCIMA DE TODO



Blanca Sorigué

Directora General Consorci Zona Franca BCN y SIL

Licenciada en Turismo por la Universitat de Lleida y con Máster en Marketing Management por la UPF, actualmente es la Directora General del Consorci de la Zona Franca de Barcelona, cargo que combina con el de Directora General del SIL -la Feria Líder de Logística, Transporte, Intralogística y Supply Chain del Sur de Europa-, Barcelona Meeting Point y eDelivery Barcelona Expo & Congress. Anteriormente había dirigido el International Air Meeting (IAM), el Congreso ALACAT 2016 y el Congreso ASAPRA 2017.

Personalmente lo que más me gusta del sector de la logística es su dinamismo, los cambios constantes que genera el propio sector y la perspectiva de retos a los que debe dar soluciones. Precisamente, uno de los grandes retos a los que debe hacer frente es el de la igualdad de oportunidades de género en un sector tradicionalmente muy masculino.

Hay datos de la Comisión Europea que dicen que una tercera parte de los empleados europeos del sector del transporte superan los 50 años de edad, con lo cual el sector está abocado a una falta de trabajadores en un futuro no muy lejano y, por otro lado, sólo un 22% de los actualmente empleados son mujeres, frente a una representación de un 46% de la mujer en la economía en general. Estos datos nos tienen que hacer reflexionar, y mucho que debemos hacerlo.

Es una evidencia que los puestos directivos se deben lograr por cuestiones de cualidades, capacidades, desempeño, formación, habilidades... y no por una cuestión de género. Los factores de éxito de la profesión de la logística radican en el liderazgo, la comprensión del panorama general y la capacidad de análisis y decisión, pero jamás debe residir en el hecho que sea hombre o mujer.

Tradicionalmente se ha relacionado el sector de la logística con el trabajo físico, y por tanto se ha considerado un trabajo de hombres. Si realizamos el cruce de los puestos de trabajo con el género de los empleados veremos que los hombres son mayoritarios en actividades como la de conductor de máquinas o técnico de almacenamiento, que implican un considerable trabajo físico. Por su parte, las mujeres hemos ido asumiendo mayoritariamente trabajos relacionados con los servicios y las tareas administrativas, especialmente los más orientados a la gestión de operaciones y la atención al cliente.

Es cierto que cada vez somos más las mujeres que formamos parte de responsabilidades directivas dentro de las empresas del sector. Sin embargo, aún existen muchas menos mujeres directivas que hombres directivos. La mujer está muy presente en áreas empresariales como el marketing, la comunicación, el departamento legal o el de recursos humanos, pero aún hay sectores donde la presencia femenina sigue siendo una asignatura pendiente.

La introducción en el sector de las nuevas tecnologías, ya sea en el propio movimiento de las mercancías dentro de los espacios de almacenamiento o en la gestión de los procesos, donde absolutamente todo se está automatizando y robotizando, debería reducir las barreras de entrada de las mujeres a esta actividad económica. Más aún cuando el sector de la logística y el transporte será en los próximos años uno de los principales generadores de empleo debido al desarrollo que está experimentando el comercio electrónico. La logística es un sector estratégico de futuro para nuestra economía, pues de ella dependerá, en buena parte, la eficiencia y la competitividad de las empresas. Y en todo ello, la mujer será protagonista.

SILBARCELONA

expo & congress

26-28 Junio 2019

//B2B



Se celebra en paralelo con:



Organizado por:



Entidad formada por:



www.silbcn.com • sil@elconsorci.es • +34 93 263 81 50

PAPEL DE LA MUJER EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL SECTOR LOGÍSTICO

Elvira Gallego

General Manager Noatum Container Terminal Bilbao

Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad del País Vasco y con un Master PLD en Deusto Business School. Actualmente es la General Manager de Noatum Container Terminal Bilbao, Presidenta del Consejo de Administración de la SAGEP, Vicepresidenta de Uniport y vocal de la Junta Directiva de ACBE.



Quiero empezar agradeciendo a FETEIA la oportunidad que me ha brindado para acceder a esta tribuna y poder trasladar mi visión femenina en el ámbito del transporte y la logística.

En los medios se reclama constantemente la necesidad de dotar de mayor presencia a la mujer en el entorno decisorio empresarial, destacando que hay que visibilizar y potenciar el rol femenino en el mundo laboral, reforzando sobre todo la imperiosa necesidad de su presencia en los cuadros de mando de cualquier empresa, organismo e institución. A su vez, se está poniendo el foco en sectores estratégicos como el de la logística y transporte, sectores de alta empleabilidad y de mucha proyección.

Me gustaría aludir a la volatilidad del tipo de directivo que se reclama en este cambiante mundo laboral en el que vivimos. Hemos pasado muy rápido de una gestión conservadora por parte de los propietarios del negocio, enfocada al crecimiento orgánico de la empresa en la que reinvertían casi constantemente los beneficios de la empresa, a una gestión financiera por parte de unos directivos que deben maximizar el retorno del capital y el equilibrio financiero de la compañía. No es algo extraño cuando cada vez somos menos dueños de nuestros negocios y los pocos que quedan deben adaptarse a esta forma de funcionar para sobrevivir. Todo contextualizado en un cambio constante de cultura empresarial, en la que se ha pasado de necesitar ejecutores sin empatía personal, a demandar “buenas personas”. Vivimos en un mundo en constante cambio y debemos priorizar la gestión ágil del mismo para no quedarnos fuera de juego, fuera de los mercados y perder competitividad.

Actualmente las habilidades eminentemente femeninas están de moda, pero yo personalmente considero que cada individuo –independientemente de su género– tiene unas habilidades naturales y otras desarrolladas a lo largo de su vida personal y profesional. No obstante, cuando se habla de liderazgo emocional, es clara la ventaja femenina por nuestra especial capacidad de gestionar nuestras emociones y las de los demás, por no hablar de nuestra capacidad integradora, de no dejar a nadie fuera. Quiero destacar especialmente una de nuestras mayores fortalezas: la capacidad de gestionar los cambios como algo natural, de crucial importancia en el actual entorno laboral y, sobre todo, en el negocio de la logística. La implantación natural de la mujer en nuestro sector es una realidad, pero, como en todos los sectores eminentemente masculinos como éste, no es suficiente. Debemos por tanto trabajar de forma constante y mediante acciones específicas para una mayor incorporación de mujeres a este sector tan apasionante, con el objetivo final de que haya más presencia femenina en los puestos de decisión de nuestras empresas.

2018 está siendo especialmente bueno para el Puerto de Bilbao en términos del crecimiento de la actividad portuaria. Es un reflejo de la buena situación económica de nuestro entorno, constatando el alto nivel de importaciones y exportaciones, que confirman el dinamismo del consumo interior y de la actividad productiva de Euskadi. También está siendo un año especialmente complicado, sobre todo por los grandes desafíos en temas críticos y de especial tensión para la actividad portuaria, como la convergencia al código aduanero de la Unión y la reforma de la estiba.

La actividad en el Puerto de Bilbao es crítica para nuestra Comunidad porque se dan soluciones logísticas a un tejido empresarial muy dinámico, que además tiene un perfil eminentemente exportador. Debemos poner siempre en valor el trabajo conjunto de las empresas que conformamos la comunidad portuaria para poder reforzar y potenciar el impacto económico de las empresas que operan por nuestro puerto. Somos una parte muy importante de la cadena logística ya que aportamos soluciones adaptadas a las necesidades de nuestros usuarios.

En este negocio, el trabajo y esfuerzo diario realizado por todos siempre tiene sus réditos, pero muchas de las veces no con carácter inmediato. Por esta razón es especialmente relevante tener la perspectiva del trabajo diario y saber que es el único garante del futuro de nuestras empresas. Por esto, aunque las cifras sean buenas no debemos relajarnos, ser conformistas o caer en la autocomplacencia.

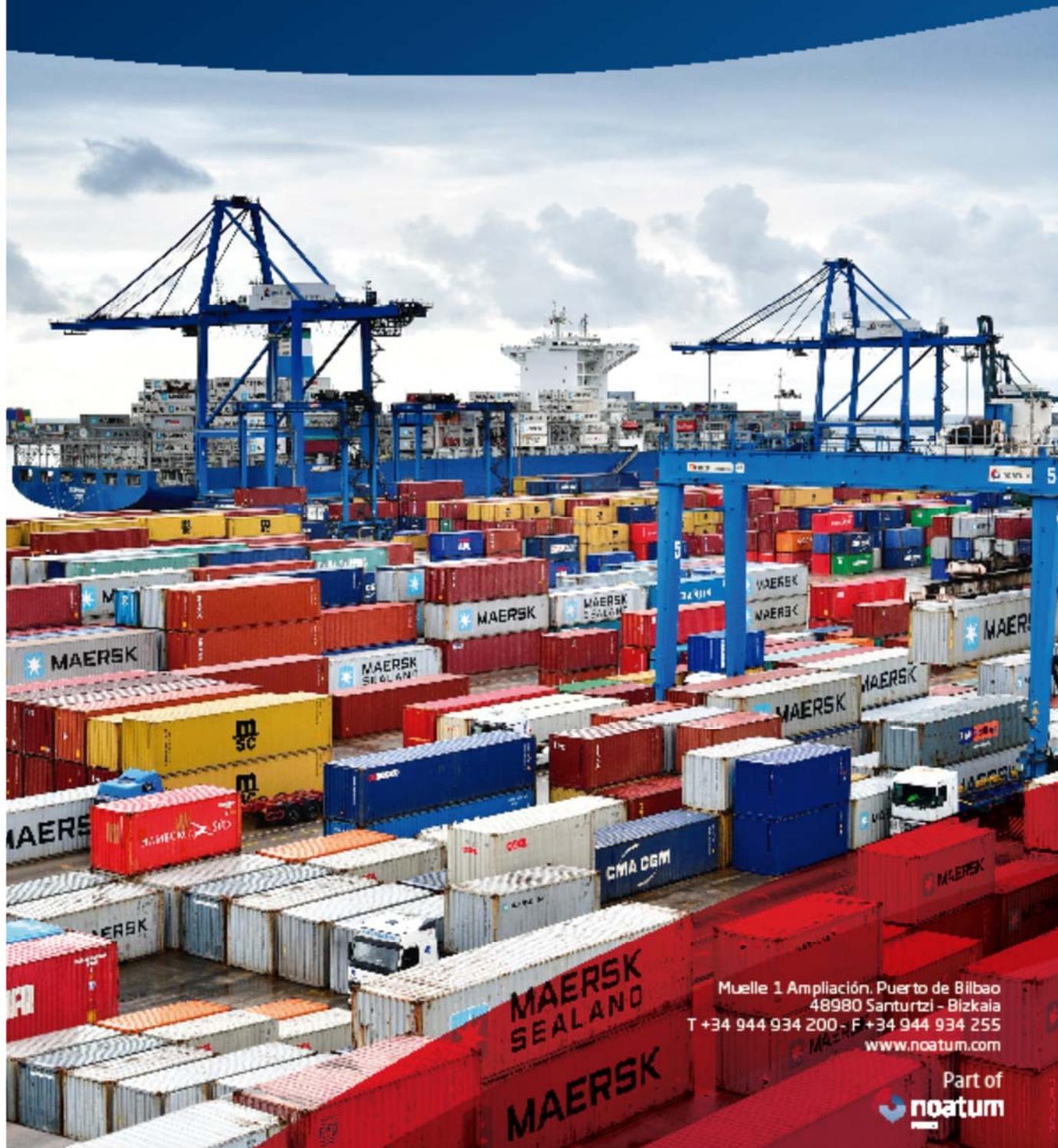
El sector marítimo está inmerso en cambios continuos y no podemos controlar el impacto de los mismos en nuestras empresas, pero sí podemos trabajar para seguir siendo la mejor opción para los operadores, darle más valor al papel del Puerto de Bilbao y, sobre todo, trabajar conjuntamente para reforzar nuestro hinterland, que es el patrimonio de todos los operadores que trabajamos en este sector.

Los retos inmediatos son la digitalización de nuestras empresas y, asimismo, el desarrollo de tecnologías digitales en la cadena logística. Ambos factores nos van a permitir gestionar de forma mucho más eficiente el movimiento de las mercancías.

Por la parte que corresponde a la empresa que dirijo, Noatum Container Terminal Bilbao, estamos totalmente volcados en culminar los proyectos estratégicos abiertos en la terminal: ampliación de la terminal ferroviaria, mejora de nuestras infraestructuras, renovación de la maquinaria, adaptación de nuestros sistemas para el cumplimiento de las normativas aduaneras, optimización de los procesos operativos, ... en definitiva, incrementar el carácter intermodal de la terminal. Nuestro compromiso es firme con el desarrollo de nuestra comunidad y con el apoyo constante en la atención de las necesidades de nuestros clientes, pero debemos tener muy presente estar en constante alerta para abordar con garantías los retos a los que nos enfrentaremos en el futuro.

Finalmente, quiero desearles a todos los integrantes de FETEIA un año nuevo con mucho trabajo para todos y lo mejor en el plano personal.

La mejor opción de la Región Atlántica del Sur de Europa



Muelle 1 Ampliación, Puerto de Bilbao
48980 Santurtzi - Bizkaia
T +34 944 934 200 - F +34 944 934 255
www.noatum.com

Diario

del Puerto.com

DIARIO DE LOGÍSTICA



Conjunto de medios y métodos necesarios para llevar a cabo la organización de una empresa, o de un servicio, especialmente de distribución.

logística y periodismo

Captación y tratamiento, escrito, oral, visual o gráfico, de la información en cualquiera de sus formas y variedades.

Grupo
Diario
Editorial

BARCELONA - BILBAO - MADRID - VALENCIA

RETO 2020!



Regina Domínguez

Directora Gerente BSD Logistic

Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la UAM, y certificada con el Título Profesional de Agente de Aduanas y con la Capacitación Profesional para el ejercicio de actividades de Agencia de Transporte desde hace más de 20 años.

Desde 1995, forma parte de la plantilla de BSD Logistic.

En un momento en el que la visión femenina esta más presente que nunca, me gustaría compartir con vosotros mi experiencia tras más de veinte años en el sector, mis inquietudes y retos.

Entre en la empresa familiar después de una formación con vocación internacional tras estudiar en Estados Unidos, Madrid y Estocolmo y lo hice justo en un momento en el que las Agencias de Aduanas y las empresas transitaras estaban adaptándose, después de la mayor crisis sectorial, a la entrada del Mercado Unico Europeo. El 70 % del trabajo había desaparecido de un día para otro. La adaptación fue dura pero sabíamos hacia donde queríamos dirigirnos, la desaparición de las barreras geográficas entre compradores y vendedores nos daba la oportunidad de aventurarnos en la internacionalización. Creo que de los momentos más duros surgen los mejores proyectos y que la adaptación al medio es fundamental para la supervivencia.

Contrariamente a lo que se debería esperar de una empresa familiar con unos orígenes puramente aduaneros, me considero una persona con ideales liberales y creo más en la innovación que en la tradición. La diversificación y la especialización son clave para que las pequeñas empresas puedan sobrevivir ante las agresivas estrategias de las multinacionales y esta búsqueda de innovación estratégica nos llevó a optar por nuevas líneas de negocio transformando aquella Agencia de Aduanas creada con tanto esfuerzo por mi padre en una empresa transitaras, BENITO S DOMINGUEZ BSD SL y a, posteriormente junto a mis hermanos, cubrir un hueco en el mercado creando en 2006 BSD PHARMALOG, empresa logística especializada en productos cosméticos, sanitarios y farmacéuticos como forma de diferenciarnos de la competencia.

Una de mis principales inquietudes es que, contrariamente a las tendencias liberalizadoras de las últimas décadas, hoy nos encontramos con amenazas de guerras comerciales, crecimiento de sentimientos proteccionistas y divisiones políticas. La implementación de nuevos aranceles al comercio, aparte de producir inflación y reducir la productividad, genera incertidumbre y ese es uno de los peores escenarios en el que podríamos encontrarnos, en una desaceleración económica y con una disminución del volumen del comercio. Creo en la facilitación del comercio pero bajo una armonización real de las normativas especialmente en el entorno de la Unión Europea. Recientemente la legislación se ha visto modificada con la entrada en vigor del nuevo Código Aduanero de la Unión en 2016 pero creo que es necesario garantizar una aplicación correcta y efectiva de la normativa y que no haya diferencia entre Estados miembros como muchas veces en el día a día de nuestro sector nos encontramos, confiemos en que así sea con la culminación de la implantación en 2020.

Otra de mis preocupaciones como empresaria y como madre es el compromiso con la Responsabilidad Social, tenemos que ser capaces de encontrar el equilibrio entre familia y trabajo, crear un clima favorable de trabajo. No creo que la solución sea un tema de cuotas ni de intentar parecernos más a los hombres sino de aprovechar nuestras cualidades, capacidad de adaptación, flexibilidad e intuición y juntar sinergias. Estoy convencida de que gracias a la revolución digital que vivimos hoy en día; la digitalización de procesos y operaciones, la gestión de datos (Big data), las aplicaciones, App, robotización y soluciones imaginativas tendremos los medios para que esa conciliación sea cada vez mas fácil.



KEEP CALM AND READ **GOT CARGA**

REVISTA INDEPENDIENTE PARA EL SECTOR
DE LA LOGÍSTICA Y EL TRANSPORTE

para leer con calma lo sustancial que
acontece en el sector de la logística

www.gotcarga.com

UN VALOR EN ALZA



MAR CHAO

Directora Comercial Autoridad Portuaria de Valencia

Ingeniera de Caminos, Canales y Puertos por la Universidad de A Coruña y licenciada en Derecho por la UOC, con MBA por la escuela de negocios de Caixanova (hoy, IESIDE). Antes de su actual cargo, era Directora General del grupo Reyser, y había trabajado en distintas áreas de las Autoridades Portuarias de A Coruña y de Vigo. Fue también DG de Transportes de la Xunta de Galicia (2006-2009), siendo consejera en la Autoridad Portuaria de Ferrol y asumiendo la presidencia de Portos de Galicia.

Un año más quiero agradecer la oportunidad que brinda FETEIA a la Autoridad Portuaria de Valencia de estar presentes en su revista Empresa Transitaria, con una visión que suele diferir de la que habitualmente proporcionamos. Si todos los años es el presidente de la institución el que realiza un balance del ejercicio, en esta ocasión, me ha correspondido el honor de analizar el papel de la mujer en un sector que, tradicionalmente, ha sido considerado masculino, la logística.

Los datos que trasladó la última conferencia de la Comisión Europea, Women in Transport, avalan esta afirmación. Así, si enfrentamos los datos del conjunto de la economía de nuestro continente con el del sector de la logística y transporte, observamos importantes diferencias. Mientras que, en la economía global, el 54% de los puestos de trabajo están ocupados por hombres frente al 46% de mujeres, en nuestro sector, sólo el 22% de los empleos están realizados por mujeres. A pesar de estos datos, sí que observamos que en los últimos años se está produciendo una incorporación progresiva de la mujer a este sector.

Los expertos coinciden en señalar que la diversidad de género permite fomentar la colaboración y el entendimiento fomentando la competitividad y la productividad de las empresas. Estoy plenamente convencida que la implantación cada vez más extendida de las nuevas tecnologías en nuestro sector supondrá un gran acicate para lograr una mayor tasa de ocupación femenina.





valència pot



Autoridad Portuaria de València



“ValenciaPOT. ValenciaPUEDE. Y ha podido gracias a profesionales como tú y a empresas como la tuya. Superar los 5 millones de contenedores es todo un hito que nos indica que nos estamos esforzando para hacerlo cada día mejor. El mérito es de todos. De la Comunidad Portuaria de Valenciaport. Enhorabuena”.

EL OBJETIVO DE FLANDECOCO ES QUE LAS EMPRESAS SE ENAMOREN

Sonia Hernandez

Administradora Flandecoco

Diplomada en Educación Especial. Postdirección Comercial y Ventas. Máster en Dirección de Márqueting y Comercial. MBA Executive.

Flandecoco es una agencia de comunicación y publicidad.



Cuando hace más de 15 años fundó Flandecoco, su agencia de publicidad y comunicación, tenía un objetivo: que los directores de marketing de las empresas tuvieran un solo interlocutor. Construir un servicio 360 para que los responsables de comunicación de las empresas encontraran un solo aliado y no tuvieran que recurrir a más de una agencia para conseguir complacer todas sus necesidades publicitarias.

Muy pronto, empezó a trabajar con empresas del mundo de la logística y no tardó en ver lo mucho que podía ofrecer al sector.

Hagamos un poco de historia... ¿qué aportó Flandecoco cuando entró a colaborar con la logística? ¿Cuáles eran los principales retos por afrontar?

La logística era un concepto un poco “desconocido” y, además, en este sector se pensaba que no se necesitaba la publicidad.

Poco a poco fuimos diseñando un servicio de acompañamiento integral. Herramientas para coger de la mano a nuestro cliente, por un lado, y coger de la mano a su público potencial, por el otro, acercarlos y crear un marco para que se pudieran entender. Este era el principal reto.

Contábamos con experiencia en ferias y con asociaciones de empresas y clústeres. Sabíamos que es muy importante crear vínculos fuertes entre empresas. Empezamos a entender la comunicación como un proceso de enamoramiento, una forma de construir día a día un ambiente propicio para crear relaciones de larga duración entre empresas que se necesitan.

En este sentido, la aparición de los clústeres fue crucial. Tenemos mucho que agradecerles a Joan Martí Estévez y a ACCIÓ. El surgimiento de un paraguas empresarial que propiciara la colaboración y las sinergias entre empresas, aparentemente desvinculadas entre ellas o competidoras entre sí, creó la lanzadera perfecta para fortalecer el tejido industrial empresarial.

Dentro de este marco, solo faltaba crear escenarios y situaciones que propiciaran la inevitable relación. Se ha conseguido que empresas que compiten entre ellas encuentren metas comunes, una dirección que las hace avanzar y crecer juntas.

Más de 15 años colaborando con importantes corporaciones y agrupaciones: ¿Qué retos se han superado?

Aún queda mucho camino por recorrer. Se han sentado unas buenas bases, pero hay que ir un paso más allá y, por supuesto, seguir apostando y trabajando juntos. La logística es algo más que un sector, está presente en el ADN de muchas de nuestras empresas.

Certámenes como el Smart Mobility Congress, el SIL o el Smart City Expo World Congress están ayudando a dar nuevos puntos de vista y consiguiendo poner en el centro de la actualidad la logística en clave movilidad, donde no existen las fronteras.

Es un muy buen momento para que las empresas que aún no lo han hecho se pongan las pilas y se unan a este, podríamos decir, renacer del logístico. Han aparecido nuevos actores y startups. La competencia y la necesidad de competitividad han aumentado. **El objetivo de Flandecoco es que las empresas se enamoren.**

¿Podríamos hablar de un cambio de rumbo?

Sí, de algún modo se están uniendo fuerzas. Antes las empresas estaban muy desconectadas entre ellas. La irrupción del concepto “Movilidad” ha roto los moldes y ha ayudado a que comprendamos que todos estamos relacionados.

Empresas y organizaciones como CIMALSA, RAILGRUP, SAMA GRUP, CIAC, DPL ETT, FETEIA-OLTRA... han entendido muy bien este cambio y están trabajando duro para construir y reforzar la logística desde una nueva perspectiva. Como he dicho antes, hay mucho por hacer aún...

Así que hacéis que las empresas del sector se enamoren... ¿cómo lo conseguís?

El factor humano es importantísimo. Y eso pasa por contar con un equipo de personas que trabajen juntas hacia un objetivo común. Si entras a nuestra agencia (Torrent d'en Vidalet 55, Barcelona) verás, tan solo abrir la puerta, una gran mesa de profesionales (redactores, diseñadores, social media managers, programadores web y “marketeros”) en constante comunicación, compartiendo conocimientos.

De estas sinergias entre departamentos nacen nuestros servicios integrales 360: gestión de redes sociales, creación de espacios efímeros llaves en mano, gabinete de prensa, asesoría de marketing y comunicación, posicionamiento web (SEO), organización de eventos, branding, diseño web, etc.

Un gran ejemplo de cómo trabajamos es cuando acompañamos a un cliente a una feria, congreso o evento: no nos limitamos a crear un stand y a “dejarlo solo”; ofrecemos el servicio integral desde las redes sociales, hasta el diseño de dípticos, folletos y catálogos, pasando por un plan y una estrategia de marketing adecuada para conseguir conectar con el público y crear un ambiente propicio para las relaciones.

Colaboramos en construir una imagen de marca sólida y nos encargamos de hacer nuestro trabajo, para que el cliente solo tenga que preocuparse en hacer el suyo, y olvidarse de todos los “quebraderos de cabeza organizativos”, para eso ya estamos nosotras....

Que idea más bonita: Flandecoco, ¿Por qué este nombre?

El flan de coco es un postre que nace de la unión de una receta cubana y otra catalana. Nació de la fusión de dos formas de hacer el flan, y de ese maridaje surgió una cosa totalmente distinta. Flandecoco somos eso: un equipo de profesionales interdisciplinar que une sus puntos de vista y conocimientos para crear algo nuevo.

No nos gusta aplicar siempre la misma receta. Si hiciéramos eso, solo sabríamos cocinar un plato. Acabaríamos aburridos de hacer siempre lo mismo. La magia de nuestra profesión reside en encontrar una receta a medida y exclusiva para cada uno de nuestros clientes.

Os invitamos a todos a entrar en www.flandecoco.net o a visitar nuestras redes sociales. Allí podréis ver cómo trabajamos, nuestra historia y nuestros proyectos.

PARA HACER UN BUEN PASTEL PRIMERO DEBES ROMPER LOS HUEVOS

Somos la agencia de publicidad que buscas

Más de 10 años especializados en el sector de la logística.



Síguenos en:



www.flandecoco.net

**FLAN
DECOCO
LAB**

TODAS SOMOS TODOS... Y TODAS



ANGELS FIGUEROA

Primera directora de FETEIA

Abogada. Su trayectoria profesional se ha desarrollado siempre en el ámbito de FETEIA-OLTRA, habiendo sido la primera Directora de Ateia Barcelona y Feteia conjuntamente.

En la actualidad es adjunta al Secretario General de la Federación.

El núcleo asociativo de las empresas transitorias que componen las Asociaciones territoriales - ATEIA- y su suma es FETEIA-OLTRA, Federación profesional de carácter sectorial y sin ánimo de lucro, que es órgano de coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes, tiene prestigiosa trayectoria desde su creación, posee credibilidad y da fiabilidad.

Estar integrado en ATEIA-FETEIA es pertenecer a la familia profesional común, con capacidad de integrar los intereses individuales con los comunes de todos, elaborar juntos propuestas y hacer oír la señal de identidad propia para poder conseguir grandes logros con la suma de esfuerzos.

Siempre es de agradecer a todas las personas que ceden parte de su tiempo y cooperan en interés del colectivo, su dedicación y quehacer continuado, la importante labor de equipo con intercambio de ideas, opiniones y criterios para la toma de decisiones en defensa del colectivo. Sin duda, la de todos es lo que es FETEIA-OLTRA.

Así y desde siempre, el conjunto de FETEIA-OLTRA ha asumido el fomento de la formación profesional, que ha impulsado la incorporación de jóvenes en el sector, con destacable participación

de mujeres, siendo una realidad que hay personas dotadas de los necesarios conocimientos técnicos para colaborar eficazmente en la mejora del rendimiento, la productividad y la competitividad.

Más allá del cumplimiento del cuerpo normativo que regula diferentes ámbitos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y prohíbe la discriminación, con afirmación contundente creo que entre todos -TODOS SOMOS TODOS- (suma de ellas/nosotras/vosotras y ellos/nosotros/vosotros), ha de darse un paso más, mejor muchos pasos más, para que resulten avances creativos en la visualización de la igualdad entre mujeres y hombres en la promoción interna en los componentes del capital humano del colectivo.

Un ejemplo de avance para ello puede ser propiciar desde FETEIA-OLTRA la puesta en práctica de sesiones informativas y formativas diseñadas para impulsar el liderazgo de la mujer en el ámbito empresarial, con el objetivo de eliminar las barreras que limitan su progreso según sus méritos.

El compromiso real con la igualdad de oportunidades requiere la involucración de todos y es un compromiso con la justicia social.

UNA SOCIEDAD MEJOR



GENOVEVA CLIMENT

Directora Comercial Autoridad Portuaria de Tarragona

Licenciada en Derecho por la Universidad de Lleida; Máster en Gestión Portuaria y Transporte Intermodal por la Fundación Valenciaport y la Universidad Pontificia de Comillas; posgrado en Gestión de Operaciones Marítimas; y master en Negocios Internacionales para Ejecutivos-MIB por la Universidad Pompeu Fabra.

Tiene más de 20 años de experiencia en el sector portuario, que ha compaginado con 10 años dedicados a la docencia.

Es una realidad que las mujeres hemos estado históricamente fuera de la vida pública, a pesar de que durante los últimos tiempos nuestra incorporación se ha promovido desde muchos sectores y se han activado mecanismos para acelerarla. Si hablamos específicamente de nuestro sector marítimo podemos afirmar que el papel de la mujer ha estado hasta ahora limitado y poco representado. Aunque hoy en día nuestra presencia empieza a ser visible.

En estos años en el Port de Tarragona hemos conseguido que la mujer se incorpore en el mundo de la estiba, que el Capitán Marítimo sea una mujer con larga experiencia y lideramos direcciones como Comunicación e Imagen, Desarrollo de Negocio o Secretaría General, Estudios de Innovación y Planificación y Calidad, entre otros.

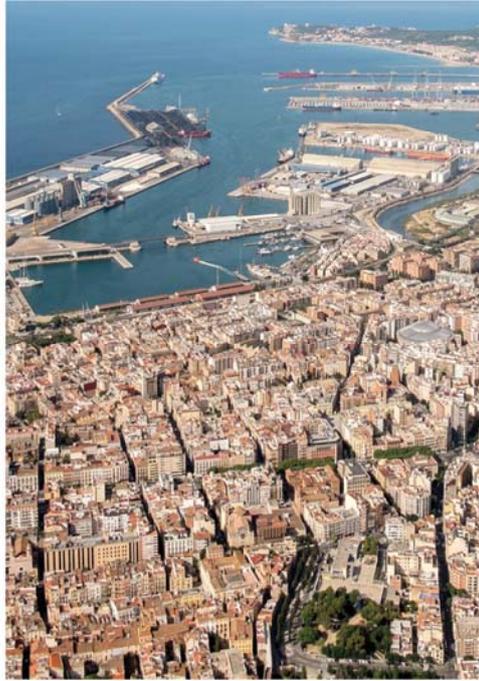
Las mujeres hemos desarrollado de manera relevante la empatía, la capacidad de llegar a consensos, la capacidad de trabajar en equipo y de utilizar el poder de manera cooperativa. Tenemos en cuenta otros aspectos más sutiles pero fundamentales, otras sensibilidades y aspectos que son imprescindibles para llegar a lograr el bien común. Existen muchos estudios realizados que aseguran que a mayor igualdad de género mayor avance económico, social y político. En definitiva, si queremos avanzar, debemos sumar. Sumar las capacidades que todos y cada uno de nosotros disponemos.

Por todo ello, en Tarragona no nos quedamos sólo con el cuidado del lenguaje sexista ni con cumplir el 50% establecido. Queremos que toda la sociedad crea en la igualdad de oportunidades independientemente del sexo al que pertenezcamos, que tengamos las mismas oportunidades, que no tengamos que demostrar más por el único hecho de ser mujer, que toda la sociedad rechace por mayoría conductas sexistas sin miedos y sin titubeos.

La clave para que cualquier proyecto pueda ser un éxito es que aquellas personas involucradas se lo crean, lo defiendan y se apasionen por ello. Nuestra igualdad es el mejor negocio para nosotras y para una sociedad mejor.

 **Port de Tarragona**

www.porttarragona.cat



**Port de Tarragona, la logística
al servicio de las empresas**

“Si puedes encontrar algo que realmente te apasiona, el ser hombre o mujer tiene muy poca importancia. La pasión por las cosas es una fuerza neutralizadora de género”

Marissa Mayer, primera ingeniera en Google y ex CEO en Yahoo!

Desde bytemaster, queremos reconocer el trabajo de la fuerza femenina cada vez más presente en el sector de la logística y el transporte. Cuando hay pasión por hacer las cosas, el género no importa.

**Felices de colaborar con vosotros,
un año más.**

 **bytemaster**

www.bytemaster.es

REPORTAJE ESPECIAL: LAS MUJERES PERIODISTAS

Hoy las entrevistadoras del mundo periodístico ligado a las empresas transitorias desde hace muchos años pasan a ser las entrevistadas.

FETEIA-OLTRA quiso compartir con algunas de las periodistas que habitualmente nos informan sobre la actualidad del sector un almuerzo de trabajo en el que reflexionamos juntas sobre el papel de la mujer en nuestro sector.

En el encuentro participaron Judith Contel (Got Carga), Elena de Jesús (El Vigía), Elena García (Diario del Puerto) y Eva Mármol (Transporte XXI), y nos dimos cuenta de que, como comprobaréis en estas páginas, la presencia de la mujer sigue siendo -por el momento- minoritaria en el mundo de la empresa. Hay grandes profesionales que nos informan, día a día, y nos permiten tomar decisiones estratégicas para nuestras empresas. A todas ellas, muchas gracias por seguir ahí. Os continuaremos leyendo para ser mejores.

Ellas cuatro son algunas de las mujeres que hoy nos mantienen informadas e informados, pero FETEIA-OLTRA quiere agradecer el magnífico trabajo que muchas mujeres han desarrollado en la prensa logística desde siempre: Lidia Loza, directora de El Vigía, quien nos dejó prematuramente ya hace unos años; Gloria Bescos, de Transporte XXI, que decidió cambiar de sector; Carmen Andrés, Laura Domingo, Montse Pérez, Marta Cardona, Sandra Lorente, entre otras. Mujeres periodistas que estiman al sector y que nos ayudan con su sabiduría.



Lidia Loza



Gloria Bescos



Laura Domingo

A todas ellas millones de GRACIAS y por ser, allí donde estéis, tan, tan, tan grandes periodistas.

LA TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA SERÁ LA CLAVE PARA LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR LOGÍSTICO

¿Qué nos cuenta Elena de Jesus, periodista de Diario El Vigía, sobre la presencia femenina en el sector?

El transporte y la logística continúan siendo sectores con un marcado carácter masculino. Si bien este debate acostumbra a girar en torno a la escasa representación femenina en las cúpulas directivas, en el caso de la logística esta brecha también resulta evidente en el resto de posiciones de menor cualificación, especialmente en aquellas donde se desarrollan tareas de elevada carga física.

Se trata, además, de un sector que requiere también de perfiles muy técnicos (ingenieros) y, lamentablemente, a día de hoy continúa existiendo una escasez de vocaciones femeninas en este tipo de titulaciones.

Karima Delhi, presidenta de la Comisión de Transportes y Turismo en Europa; Violeta Bulc, comisaria europea de Transportes, Ana Pastor, exministra de Fomento; Ornella Chacón, presidenta de Puertos del Estado; Mercè Conesa, presidenta del puerto de Barcelona; Ana González, presidenta del CEL y directora de Logística de Procter & Gamble, o Blanca Sorigué, directora general del SIL, entre otras, son ejemplos de mujeres que han llegado a las cúpulas, pero con cuentagotas. Son una muestra de que algo se ha avanzado, pero, obviamente, queda muchísimo por hacer.

De cara a fomentar también la presencia femenina en las posiciones profesionales menos cualificadas, todo apunta a que la transformación tecnológica y, en concreto la automatización y la robótica, podrían desempeñar un papel clave. Su irrupción podría traducirse en un mayor acceso de las mujeres a algunos puestos de trabajo considerados hasta ahora exclusivamente masculinos.

Pero con la tecnología no basta. También resulta fundamental un mayor apoyo del sector público –con la promoción de más leyes y regulación– y del privado. Las mujeres no deben sentir que están rechazando su carrera profesional para poder avanzar en el ámbito personal. También hay que trabajar para fomentar y convertir en atractiva esta profesión para las mujeres y, en concreto, para las nuevas generaciones de mujeres. De esta forma, no solo se logrará una mayor presencia femenina, sino también poner fin al problema de escasez de talento que desde hace tiempo denuncian los profesionales del sector.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que existen multitud de estudios que demuestran que la diversidad de género fomenta la colaboración, la competitividad y la productividad en las empresas.

En mi caso, entré en El Vigía en septiembre de 2011. Un conocido me comentó que buscaban periodistas en una revista de “camioneros” y decidí enviar mi currículum. Me quedé sorprendida al ver que la realidad de nuestra redacción, integrada prácticamente toda por mujeres, nada tenía que ver con la de un sector fundamentalmente masculino.

Tal vez por mi edad, por debajo de la media del sector, y por el hecho de ser mujer, creo que tanto yo como mis compañeras hemos tenido que hacer frente a una mayor carrera de obstáculos para lograr romper con algunos estereotipos prejuiciosos y que nos tomen en serio. El respeto debería existir siempre, no deberíamos tener que hacer nada para ser respetadas.



EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SECTOR LOGÍSTICO...

Elena García, responsable de redacción de Grupo Diario en Catalunya, ¿por qué hay tan pocas mujeres directivas?

El de la logística y el transporte ha sido desde siempre un sector con un alto porcentaje de presencia masculina, diría que en un porcentaje superior a la media del global de sectores económicos.

Si bien es cierto que ha habido una progresiva incorporación de profesionales femeninas, ésta se ha dado principalmente en los puestos intermedios de las organizaciones. El llamado “techo de cristal” existe y es realmente anecdótico encontrar a mujeres con los cargos de presidenta, directora general, gerente, etcétera.



En mi opinión, uno de los motivos para que esto suceda, más allá de la tardía incorporación, digamos “masiva”, de la mujer al sector logístico, es el hecho en sí de que la inmensa mayoría de los directivos son hombres. Y pongo un ejemplo: si soy el presidente (hombre) de una empresa y quiero fichar a un director general, puedo hacerlo a través de una empresa especializada en recursos humanos. En este caso, una mujer y un hombre podrían llegar a tener igualdad de oportunidades para acceder al puesto.

Pero si lo que hago es mirar a mi alrededor y fijarme en aquellos altos ejecutivos de otras empresas cercanas que estén capacitados para ocupar ese puesto, como la mayoría son hombres pues mis candidatos también lo serán. Y creo que en el sector logístico muchos de los fichajes de directivos se realizan de este modo. Sobre todo si hablamos de pequeñas y medianas empresas.

En el caso de las grandes corporaciones, la búsqueda de talento está, o sería deseable que estuviera, más profesionalizada. Aunque en este tipo de compañías de nuestro ámbito tampoco se suelen encontrar mujeres en los puestos más elevados del escalafón. Algo que, por otro lado, es habitual a nivel general.

Tema aparte son las administraciones públicas, donde la presencia femenina en cargos directivos es algo más habitual. Un ejemplo de ello ha sido la llegada, hace unos meses, de Mercè Conesa a la presidencia del Puerto de Barcelona. O los años que ha estado Ana Pastor como ministra de Fomento.

Imagino que esto responde tanto a la propia legislación como a las reglas impuestas por los propios partidos políticos de lograr la equiparación entre hombres y mujeres en los lugares más altos del escalafón.

En este punto, a mí me gustaría dejar sobre la mesa otro tema para el debate y la reflexión. Más allá de la presencia más o menos habitual de la mujer en los puestos más decisivos de las empresas del sector logístico y del transporte, ¿nos hemos parado a pensar en cómo actúan las mujeres (pocas) que ocupan estos puestos? Me refiero a si están donde están porque, pese a ser mujeres, en realidad su forma de actuar, pensar, dirigir y ejecutar es igual a la de sus colegas masculinos o si, por el contrario, actúan, piensan, dirigen y ejecutan con un cerebro femenino. O por decirlo de forma más simple: ¿los hombres eligen a una mujer para un cargo de máximo nivel porque es como ellos o la eligen por la valía y por la diferente aportación que puede hacer por el hecho de ser eso, una mujer?





UN TECHO DE CRISTAL DEMASIADO GRUESO

Eva Mármol, delegada en Cataluña de Transporte XXI nos cuenta su experiencia de cómo fue su entrada en este sector.

Mi entrada en el sector fue circunstancial. Desde que me licencié, antes incluso de acabar la carrera, me dedicaba a la información local. Llevaba ya muchos años y necesita un cambio, tocar nuevas teclas. La oportunidad vino a través de Lidia Loza, a quien ya conocía. Ambas coincidimos cuando empezábamos a hacer los primeros pinitos en la profesión en Ràdio Cornellà.

Mi necesidad de cambio se vio plenamente colmada al desembarcar (y nunca mejor empleado el término) en el sector en el año 1997. Aunque soy hija de transportista de 'lona' y nieta de carretero, mi conocimiento del mismo era nulo. A voz de pronto, la primera imagen que me sugería la palabra 'contenedor' era el camión de la basura. Ya pueden ustedes intuir que la palabra 'transitario' (espero que el word no haya hecho una de las suyas y salga transitorio) ni me sugería imagen al ser la primera vez que la escuchaba.

Abro paréntesis: disfruté conociendo un mundo completamente desconocido para mí. Y, lo más importante, sigo aprendiendo dos décadas después. Cierro paréntesis y vuelvo al objeto de este artículo.

Uno de los primeros recuerdos que tengo es precisamente la presencia absoluta de hombres (ni testimonial de mujeres, al margen de la que escribe) en actos que me tocaba cubrir como periodista. Paradójicamente, estaba en un medio donde todas éramos mujeres periodistas escribiendo sobre un sector de los más masculinizados que existen.

Actualmente, la información sobre el sector sigue siendo territorio predominantemente de compañeras (en Cataluña). Sin lugar a duda, hay más mujeres empresarias y directivas o directoras de tráfico que hace dos décadas, pero su presencia sigue siendo claramente minoritaria. Se puede apreciar visualmente en cualquier encuentro del sector o mirando los nombres de las juntas directivas de las asociaciones de las comunidades portuarias y logísticas.



Tenemos a una presidenta al frente de un puerto tan importante como el de Barcelona, a una mujer que dirige el aeropuerto de la capital catalana y una presidenta de Puertos del Estado. Sin embargo, el techo de cristal sigue siendo demasiado grueso. Y los vientos que empiezan a soplar no son precisamente favorables a que se rompa.

CONSTRUIR EL FUTURO DEL SECTOR LOGÍSTICO DESDE UNA PERSPECTIVA FEMENINA

Judith Contel, editora y directora de Got Carga, nos explica las ventajas de incorporar mujeres en el ámbito laboral.

Es justo y necesario alabar esta iniciativa de FETEIA-OLTRA de dar voz a las mujeres del sector logístico, y especialmente a las que nos dedicamos a ejercer el periodismo en un entorno en el que, al igual que otros muchos, continúan predominando las voces masculinas. Por suerte –creo– en la prensa logística, especialmente la de Barcelona, somos unas cuantas las que nos dedicamos a escribir y a transmitir información.

Puedo entender que, históricamente, el sector del transporte, ahora más denominado “logístico”, haya sido siempre un ámbito que por sus características laborales haya atraído casi de forma exclusiva a hombres, por aquello de conducir camiones o manipular bultos y mercancías. Pero hoy por hoy, la logística es mucho más que eso y hay que reconocer que la mujer empieza a estar muy presente en el sector. La lástima es que todavía no vemos a demasiadas féminas en los puestos de dirección de las empresas dedicadas a la supply chain.

Si es verdad que hay excepciones, como en todo, y que afortunadamente hay organizaciones en el sector que están lideradas por mujeres; y cuando digo lideradas no me refiero exclusivamente a ejercer el cargo de, por ejemplo, presidente, sino a ocupar otros puestos de dirección que seguramente implican la necesidad de poseer mayores conocimientos y capacidades y, porqué no, más talento, pero con el hándicap que hay que estar constantemente demostrando que se tienen y ejercen bien esas aptitudes.

Dicen los entendidos que las mujeres acostumbramos a ser más **prácticas** a la hora de pensar y hacer las cosas; ya saben a qué me refiero: coordinar asuntos familiares varios, ejecutar una logística precisa en casa, resolver diversas cosas en poco tiempo... Todo esto tiene una traducción: las mujeres estamos totalmente capacitadas para ocuparnos de lo importante que tenemos en la vida, y que creo que son las personas y el trabajo –las que tenemos la suerte de tenerlo.

Y quédense con el atributo de que las mujeres quizás somos más “prácticas” porque este término puede ser sinónimo de: expertas, versadas, hábiles, conocedoras, listas, aptas, capaces, dispuestas, eficientes, eficaces, inteligentes, habilidosas... e incluso dispuestas, acostumbradas, ejercitadas y experimentadas.

Es justo también decir que en nuestro sector, y también en otros muchos, se está apostando firmemente por dar voz y mando a las mujeres, y creo que en parte puede ser debido a que el mundo empieza a entender que la visión femenina y la manera de hacer las cosas que tienen muchas mujeres puede ser más conciliadora y menos agresiva, más colaborativa y menos coercitiva, más comunicativa y menos intimidatoria. En definitiva, otra forma de construir el día a día y con una perspectiva de futuro más positiva y esperanzadora.



LA MITAD DE TODO, LA MITAD DE NADA

Cristina Saiz, directora del Veintepies.com



Más de la mitad de la población española, el 51%, son mujeres. Y aunque parece que la naturaleza confía en el equilibrio, lo cierto es que el sólo el 37% de los altos cargos en política y economía lo ocupa el sexo femenino, una cuota que, sin embargo, sube al 98% cuando hablamos del empleo doméstico. Se asemeja a una fotografía de los años cuarenta pero lamentablemente es una imagen perfectamente vigente en la era del big data y el blockchain y, sin querer perderme en la demagogia, las cifras hablan por sí solas.

Esta desigualdad se traslada aún con más rotundidad al sector logístico, en el que de los once millones de trabajadores que hay en Europa sólo un 22% son mujeres. La razón de esta diferencia se remonta, como casi todo, a décadas atrás, cuando la logística (otrora transporte) exigía unas cualidades físicas vinculadas a la capacidad de carga.

El tiempo ha pasado y con él parece lógico que lo hagan los hábitos y tendencias. No obstante, muchos de ellos se han anclado al siglo pasado y, a pesar de que las mujeres disfrutan de igual capacidad para las habilidades que hoy requiere esta actividad, lo cierto es que su presencia en el sector logístico sigue siendo todavía residual: administrativas, secretarías, departamentos de documentación y otras actividades de apoyo, muy lejanas de los ámbitos de dirección.

Siguiendo con el dibujo de la cruda realidad no hay que olvidar que la logística y el comercio internacional se desarrollan en un ámbito cada vez más global en el que la convivencia de husos horarios es la nota predominante y los largos viajes de trabajo siguen siendo habituales.

La maternidad y el cuidado de la familia impiden en muchos casos que multitud de mujeres sobradamente preparadas opten a estos puestos de dirección, máxime cuando la conciliación continúa siendo en muchos casos una aspiración y los avances llegan con cuentagotas.

Con todo esto parece que nos olvidamos de que el logístico, o cualquier otro sector, sería sin duda más rico si fuera más equitativo y si se valiera de las virtudes de los unos y las otras. Así que no queda otro que funcionar a golpe de cuota. No soy muy partidaria de esta medida, pero tengo que reconocer que en los tiempos que corren parece la única vía para alcanzar los objetivos deseables, si bien es cierto que trasladarla a la empresa privada es todavía una utopía.

Es verdad que empezamos a ver la luz al final del túnel. En el mes de junio el nuevo gobierno perfiló una estructura de ministros mayoritariamente femenina y, bajando al terreno logístico, por las mismas fechas Ornella Chacón se convertía en la primera mujer presidenta de Puertos del Estado, al frente de la gestión de unos puertos con aroma a récord. Son muestras del esperado avance, pero lo cierto es que son sólo eso, muestras, y que todavía queda mucho por hacer. Quiero directoras de consignatarias, directoras de empresas transitarias, mujeres al frente de empresas de transporte...y no las quiero sólo porque soy mujer. Las quiero porque es lo lógico y lo justo, porque confío en que méritos hay de sobra en ambos sexos y porque lo contrario no me parece más que una disfunción. Porque estoy convencida de que la discriminación, sea cual sea su objetivo, es la mayor lacra de nuestra sociedad y nos hace involucionar. Las quiero al frente y las quiero, por supuesto, con los mismos sueldos de sus colegas y con las mismas oportunidades de promoción porque (espero que no duden a estas alturas) capacidad les sobra.

Dicen que la logística será uno de los sectores con más posibilidad de generar empleo en los próximos años, gracias a un comercio en el que ya no hay fronteras y a una globalidad a día de hoy irrefutable. Si es así, si en las empresas de logística radica una de las mayores oportunidades de trabajo del futuro, ¿alguien duda todavía de que la mujer debe jugar un papel protagonista en este crecimiento?



CONFÍE EN UN LÍDER DEL MERCADO

Desde 1970, MSC ha crecido hasta convertirse en una compañía líder en el transporte de contenedores así como un socio fiable para empresas de todo el mundo. Nuestra red de transporte terrestre, ferroviario y marítimo nos permite ofrecer servicios puerta a puerta sostenibles y fiables a nivel mundial.

Los equipos locales de MSC se aseguran de que, sea cual sea su carga, siempre esté buenas manos.

Para más información, por favor no dude en ponerse en contacto con su oficina de MSC:

+34 96 335 91 00 o esp-info@msc.com

msc.com



WOMAN IN TRANSPORT. UNA BUENA INICIATIVA PARA FOMENTAR LA PARIDAD



Juliana Vilert

Directora de la Organización de Personas de Ferrocarrils Generalitat de Catalunya (FGC)

Psicóloga clínica especializada en el ámbito de las organizaciones y de la gestión de personas. Ha ocupado dentro de la Generalitat de Catalunya distintos cargos relacionados con la gestión y evaluación de personas, así como en otros colectivos profesionales.

Actualmente es Directora de Organización de Personas de FGC y Presidenta de la Fundación Factor Humano.

¿Cuáles cree que son las principales razones por las que hay una escasa presencia femenina en el sector industrial?

Las razones que explican la baja presencia femenina en una empresa del sector de la industria del transporte tiene que ver sobre todo con el escaso atractivo que tiene todavía este sector para las mujeres. Las causas principales son de orden sociológico, el peso de la tradición y la cultura que se fundamenta en una serie de estereotipos y prejuicios sobre las profesiones que pueden interesar a una mujer.

Esto se acaba traduciendo en un escaso número de mujeres candidatas cuando se abren períodos de selección. En nuestro caso, hay pocas mujeres en las especialidades que son de interés a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC), la obra civil, la mecánica, la electrónica las telecomunicaciones, la informática, etc. En nuestro programa de FP dual tampoco hay muchas mujeres que muestren su interés en acogerse al mismo.

En Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya tenemos unos índices de paridad coherentes con la distribución de mujeres y hombres en la mayoría de profesiones y oficios propios del sector industrial y en particular el ferroviario. Este es un reto social.

¿Qué obstáculos cree que frenan la presencia de las mujeres en el sector industrial y su carrera profesional?

Así como en la selección no hay obstáculos reales más allá de que hay pocas candidatas que se presenten a los procesos, en el ámbito de la promoción sí hay obstáculos evidentes: el tradicional techo de cristal.

El fenómeno no es exclusivo del sector, las dificultades de armonizar los tiempos, es decir, de conciliar la vida laboral, familiar y personal; y la obvia relación con la maternidad en el momento que suelen coincidir en el de máxima proyección profesional, dificultan la carrera profesional. Las maternidades, las reducciones de jornadas, la crianza de los hijos, suelen coincidir en los momentos de máxima posibilidad de proyección profesional, cuando se plantea la necesidad de hacer formación para el desarrollo, rotaciones, estancias en el extranjero o apuestas profesionales “más arriesgadas” a las que las mujeres no optan, en el momento en que sus compañeros hombres, sí lo hacen.

En el caso de las empresas del sector industrial este fenómeno, combinado con la ya escasa presencia de mujeres es de consecuencias severas. En FGC los datos de presencia femenina en el colectivo de Liderazgo de la empresa formado por las categorías de directivos, jefes de área, y gestores de área y técnicos superiores de la empresa, con porcentajes en todos ellos inferiores al 20, así lo ponen de manifiesto, si bien esta tendencia se corrigió claramente durante el brillante mandato de nuestro añorado Presidente, Enric Ticó.

A menudo la falta de empoderamiento de las mujeres profesionales y la falta de referentes visibles de mujeres directivas pueden ser una causa más de este fenómeno.

¿Qué acciones recomendaría para fomentar la presencia femenina en el sector? ¿Cómo se podrían fomentar las vocaciones industriales entre las chicas jóvenes?

Las políticas de igualdad en general deberían ayudar en este aspecto como en tantos otros. Conseguir que el sexo no sea una variable relevante a la hora de hacer la elección personal sobre hacia dónde quieres dirigir tus estudios, sobre cómo y dónde te quieres ganar la vida, y sobre cómo y dónde te quieres desarrollar profesionalmente.

Ya hay iniciativas para fomentar las vocaciones tecnológicas al sistema educativo pero en todo caso para superar el principal obstáculo que es la falta de mujeres candidatas en los estudios técnicos se ha de involucrar a toda la sociedad. Hay que pedir el compromiso de toda la comunidad educativa, los medios de comunicación y sobre todo, de las empresas del sector con este cambio de paradigma que implica transformar culturas de trabajo.

Por ejemplo, desde FGC nos hemos adherido a la iniciativa Women in Transport, lanzada el 27 de noviembre de 2017, como foro para debatir e intercambiar buenas prácticas para mejorar el empleo y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de los transportes. También hemos firmado la declaración para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el sector del transporte impulsado por el Comité económico y social europeo.



WE CAN DO IT!.... ALGUNOS DATOS (2)

EVOLUCION DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS EN ESPAÑA

	2018	2017	2016	2015	2014
Numero de mujeres en puestos directivos	27%	27%	26%	26%	22%
Empresas sin ninguna mujer al mando	20%	22%	25%	31%	33%

Informe de Grant Thornton <<Women in Bussines: ¿cumplir o liderar?>>



**FGC: expertos
en el transporte
ferroviario de
mercancías
con la operación de
más de 1.000
trenes y 500.000
toneladas anuales.**

**Transportamos más de 100.000
coches anualmente de una
forma eficiente y sostenible.**

**En FGC apostamos por
mantener y mejorar nuestro
nivel de competitividad
dentro del sector del
transporte ferroviario de
mercancías, facilitando e
impulsando la toma de
decisiones estratégicas.**

Información: cargo@fgc.cat | +34 93 366 33 38





Tu diario digital de logística y transporte

veintepies.com

Más de una
década
informando

**PROteger
PROmover
PROmocionar
PROgresar**

PROfesional

Si eres profesional y buscas promover tu trabajo, proteger tus intereses o tus valores profesionales, con Banco Sabadell puedes. Te beneficiarás de las soluciones financieras de un banco que trabaja en PRO de la **Fundación FETEIA**. Un banco que trabaja en PRO de ti.

Llámanos al 900 500 170, identifícate como miembro de tu colectivo, organicemos una reunión y empecemos a trabajar.

bancosabadell.com



**Captura el código QR y
conoce nuestra news
'Professional Informa'**

SERVICIOS FINANCIEROS ESPECIALES PARA ACOMPAÑARTE



Blanca Montero

Subdirectora General Banco Sabadell

Licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad Complutense, y con el Programa Alta Dirección de Empresas por el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE), después de ocupar posiciones de responsabilidad en otra entidad bancaria, entró en Banco Sabadell, donde actualmente ocupa los cargos de Subdirectora General y de Directora de Negocios Institucionales.

1. Banco Sabadell fue pionero en ofrecer un servicio diferenciado a los profesionales, ¿qué representa hoy Sabadell Professional para la entidad y cuál es su misión?

Las asociaciones empresariales son activos muy importantes en el desarrollo económico del país y nuestra vocación es proporcionarles los productos y servicios que necesitan. La creación de Sabadell Professional hace ya tres décadas fue una decisión estratégica totalmente coherente con nuestra manera de entender la relación con al cliente, que pasa por la especialización. Hoy sabemos que fue un acierto.

2. ¿Qué buscan los profesionales en un banco como Sabadell y cómo valoran su apoyo?

Los clientes aprecian no sólo que se les hable su mismo lenguaje sino que se entiendan bien sus necesidades y se les aporten las soluciones precisas que requieren. Es decir, queremos que los miembros de una asociación de transitarios como Feteia nos valoren porque ayudamos a desarrollar el negocio de sus asociados y que nos consideren un *partner* que aporta elementos diferenciales y soluciones adaptadas a la realidad del transporte internacional.

3. ¿Qué grado de compromiso adquiere Banco Sabadell a la hora de proporcionar la mejor oferta a ese segmento de negocio?

Trabajamos para ser su banco de referencia y nos esforzamos por ofrecer la mejor experiencia de cliente. Queremos garantizar relaciones duraderas con las asociaciones. En este aspecto, desempeña un papel crucial la digitalización de nuestros servicios para que el cliente sepa que siempre estamos cuando nos necesita: en el móvil, en las redes sociales... a lo que hay que añadir un abanico de condiciones ventajosas por la contratación de productos y servicios financieros para los miembros de las asociaciones.

4. ¿Cuáles son las claves de la relación entre Banco Sabadell y los diferentes colectivos profesionales a los que atienden?

Son muchas: proximidad, profesionalidad, agilidad, proactividad... Pero se sintetizan en una idea: dar valor añadido. Si el profesional percibe valor, su asociación gana valor.

5. El cliente está en el centro de todas sus actuaciones, ¿que ventajas les aporta Sabadell Professional con sus productos y servicios?

El cliente tiene hoy un nivel de empoderamiento inédito. Nuestro eslogan “estar donde estés” lo dice bien claro: estamos a su disposición allí donde quiera estar (móvil, redes sociales, oficina...) y en cualquier momento. Esta manera de trabajar y los productos diferenciales que ofrecemos hacen que Sabadell Professional parta con una posición de privilegio en el mercado.

6. ¿Cuáles considera que son las necesidades y los retos a los que se enfrentan las asociaciones profesionales?

Las asociaciones como Feteia deben aportar valor a sus miembros y, a partir de ese fundamento básico, evolucionar al mismo ritmo que su entorno. Y este entorno presenta hoy grandes retos tecnológicos y dinámicas de transformación cultural. Pero además las asociaciones pueden ser proactivas y activar palancas de cambio concretas. Me refiero a la incorporación de jóvenes al sector, impulsar el talento de mujeres y hombres por igual.

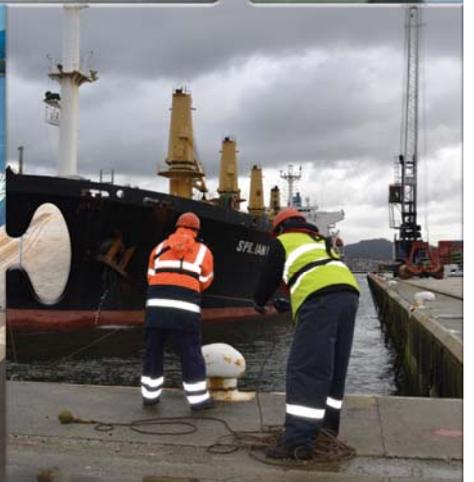
7. La digitalización ya es una realidad imparable, ¿cómo ve el futuro de las asociaciones empresariales en el mundo digital que ya está aquí?

La digitalización significará, tanto para las agrupaciones profesionales como para las empresas en general, un incremento de la proximidad, la inmediatez y la eficiencia en sus entornos de negocio. Es un hecho que nos obliga a ser más exigentes en la prestación de servicios y a establecer vínculos próximos y respuestas. Además, creo que hay que aprovechar esta transformación para crear, a su vez, una sociedad mejor.



LA PIEZA CLAVE
PARA QUE TODO ENCAJE
EN TU LOGÍSTICA

www.portovilagarcia.es



FALTA CAMINO POR RECORRER

Sagrario Franco

Presidenta Autoridad Portuaria de Vilagarcía de Arousa

Licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad de Santiago de Compostela. Durante su trayectoria profesional se ha especializado en el ámbito de la gestión. Ha sido Delegada Provincial de la Consellería de Familia, Promoción de Empleo, Muller e Xuventude en Pontevedra (1995-1999) y desde agosto de 2011 es presidenta de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía de Arousa.



Con frecuencia, desde que hace siete años accedí a la presidencia de la Autoridad Portuaria de Vilagarcía, se ha mencionado la singularidad de este puerto por su elevada presencia femenina en puestos de responsabilidad: además de presidenta y directora, esta Autoridad Portuaria cuenta, entre el personal fuera de convenio, con un 40% de mujeres frente a un 60% de hombres.

No obstante, esta situación no es representativa del conjunto del sector del transporte y la logística, que continúa estando altamente masculinizado.

Afortunadamente, en la actualidad está plenamente asumido que la capacidad para desempeñar una determinada ocupación no se relaciona con nuestra condición de hombres o mujeres, sino con nuestra formación, destrezas y aspiraciones; y hemos ido diluyendo los límites entre las ocupaciones anteriormente consideradas “de hombres” y “de mujeres”, en un proceso que comenzó hace décadas y todavía continúa, porque aún no hemos alcanzado la plena igualdad.

En este sentido, una herramienta clave es la implementación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Los avances en este ámbito no sólo benefician a las mujeres (como parece creerse a veces) sino a toda la sociedad.

La diversificación en la composición de las plantillas, en todos sus escalafones, no puede sino enriquecer a las empresas al favorecer una visión global y comprensiva de sus metas, sus logros, y también de todos aquellos aspectos en los que debe mejorar para cumplir plenamente con su misión y visión. Esto facilita la adaptación a una realidad cambiante y contribuye a agilizar nuestra respuesta ante las demandas de la sociedad, en la que la voz de las mujeres está cada vez más presente.





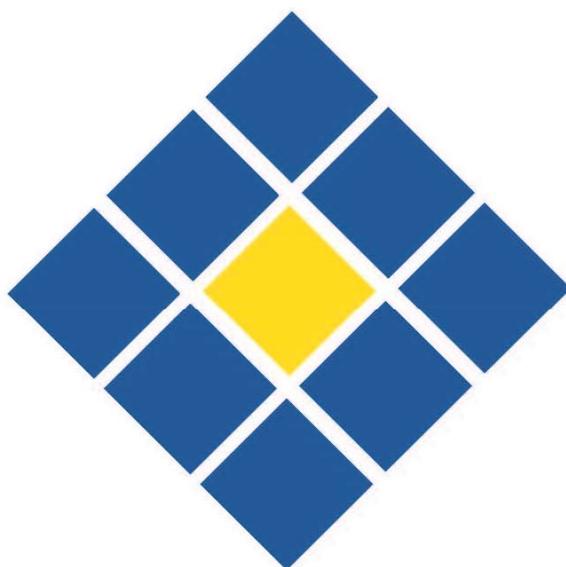
Puerto de Ferrol

Autoridad Portuaria de Ferrol-San Cibrao



Ferrol

Puerto Logístico
del Atlántico



XI CONGRESO
FETEIA
ASTURIAS 2019

GIJÓN, DEL 19 AL 21 DE SEPTIEMBRE



GRIMALDI GROUP

Short Sea Services



Carga segura, conductor descansado y mucho ahorro
La velocidad es cosa nuestra



¡ Descubre la carta ganadora !

driver card

¡ Tu carta te ofrece descuentos de hasta el 40%!



Puedes utilizarla a bordo en:
Restaurantes, Bar, Wellness Center,
gimnasio, tiendas

RORO CARGO • CONTENEDORES • PASAJEROS • PROJECT CARGO



INFO y RESERVAS

+34 96.306.13.00 • info@grimaldilogistica.com

<http://cargo.grimaldi-lines.com>

IGUALDAD DE GÉNERO: FACTOR CLAVE PARA LA EMPRESA DEL SIGLO XXI

Visualtrans

Visual Trans lleva más de 20 años desarrollando soluciones software para el transporte y la logística (transitarios, agentes de aduanas, consignatarios y operadores logísticos integrales). Su experiencia, conocimiento del sector y la búsqueda constante de la excelencia en el servicio posventa les ha llevado a ser líderes en el sector del transporte y la logística. Más de 300 empresas (4.000 usuarios) ya están gestionando su operativa con la Suite Visual Trans.

Con total seguridad, uno de los grandes temas de actualidad es el de la igualdad de género en el trabajo. Es una tendencia, ya consolidada, la presencia mayoritaria de las mujeres en la universidad: más mujeres matriculadas en estudios de grado que superan a los hombres entre los titulados; las universitarias ya son el 55% frente al 45% de los hombres y 6 de cada 10 nuevos graduados fueron mujeres.

La gran barrera a superar sigue siendo la presencia de las mujeres en los puestos directivos: un 27% en España. Si hablamos del ámbito de transporte y la logística, según los datos aportados por la Comisión Europea, solo hay un 22% de mujeres empleadas en este sector en la Unión Europea, aunque es cierto que se están abriendo paso de forma notoria.

Desde nuestra posición, como empresa de servicios informáticos especializada en el sector, nuestros datos de usuarios del sistema Suite Visual Trans reflejan una mayor paridad entre usuarios masculinos y femeninos en la gestión administrativa del negocio de las empresas transitarias.

Es evidente que el camino a recorrer en el camino de la igualdad de oportunidades laborales y remuneraciones salariales entre hombres y mujeres es todavía largo y llevará tiempo. Esperemos que el periodo de cambios sea corto, y pronto vivamos una realidad diferente a la actual.

Visual Trans, nuestra empresa, es pionera en este proceso, integrando de forma natural en su estructura organizativa y operativa a la mujer: ni la edad ni la diferencia de género es relevante ni excluyente en el proceso de selección, existen las mismas oportunidades para ambos sexos; creemos firmemente en la conciliación laboral, que es exactamente igual para hombres que para mujeres y **el 50% de los cargos de responsabilidad (coordinación) están ocupados por ellas.**

El reconocimiento a esta forma de entender el mundo laboral nos llegó con el primer puesto como el “Mejor lugar para trabajar” (BPTW) en el ranking de las empresas en España en 2017.

“En el grupo siempre se ha dado un trato humano a cada uno de nosotros; la flexibilidad horaria ha sido una insignia. Desde que he tenido a mis hijas esto cobra muchísima más importancia: la posibilidad de hacer teletrabajo, la reducción de jornada sin que nadie ponga un “pero”, etc. (Desirée Docampo. Analista programadora).

“Tengo la gran suerte de trabajar en una empresa en la que todas las personas somos tratadas de forma igualitaria. La conciliación de la vida personal y laboral es posible, y se nos reconoce continuamente por nuestros méritos. Lo veo como algo normal (porque lo es!) pero aún queda mucho por avanzar en nuestra sociedad”. (Paula Boullosa. Consultora de Soporte)

“Uno de los valores en los que se cimenta la empresa es el de “Personas” y se recoge en la frase: “Las personas trabajando a gusto damos lo mejor”. Visual Trans promociona y potencia los cambios internos de puesto, que nos ayudan no solo a crecer en conocimiento, habilidades y relaciones. Lo más importante es que puedas conocer y disfrutar haciendo lo que te llena, lo que te gratifica y, como consecuencia, aportando y dando lo mejor de ti. Y, ¿cuál es el resultado? Sin duda alguna, mayor competitividad”, comenta Emma González, Responsable de Marketing y Comunicación en Visual Trans.

Y tenemos el orgullo de colaborar con mujeres con cargos directivos en nuestros clientes y con las que trabajar supone un enriquecimiento mutuo.



“A pesar de las exigencias del mercado laboral actual y del sector “tan exigente” en el que nos movemos, sigo apostando por la mujer, por sus grandes aptitudes organizativas, de adaptación y contando por supuesto con una mayor cualificación, en los últimos tiempos. Considero que el papel de la mujer en cualquier empresa siempre suma, y que su fidelidad es un factor a tener muy en cuenta”. (Ana Delgado. CFO - Dirección Financiera de Tránsito 2000)

“Aunque trabajamos en un sector predominantemente masculino, y queda mucho camino por recorrer, afortunadamente en los últimos años se ha experimentado un aumento de la presencia femenina en cargos directivos. Las mujeres hemos demostrado que somos luchadoras, resolutivas, trabajadoras y conciliadoras, y que podemos ser madres en mitad de nuestra carrera profesional sin que eso afecte a nuestro rendimiento”. M^a Carmen Murillo, Directora Regional Mediterráneo de Agunsa Europa.

Abre las fronteras de tu negocio con Visual Trans



Con las modernas soluciones software de Visual Trans controlas y gestionas de forma íntegra el transporte internacional de mercancías y su logística.

Descubre lo que puede hacer por tu empresa en visualtrans.es

visualTrans®



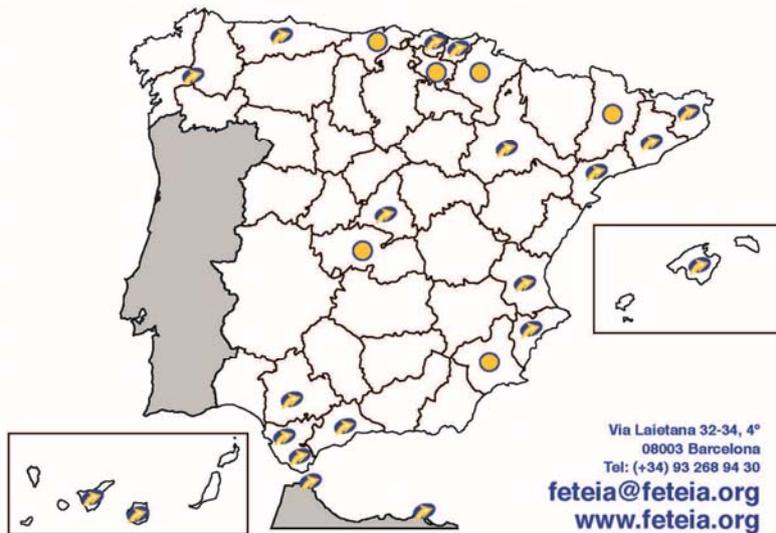


FETEIA-OLTRA

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSITARIOS
ORGANIZACIÓN PARA LA LOGÍSTICA, EL TRANSPORTE Y LA REPRESENTACIÓN ADUANERA

MIEMBRO DE:    **Fundación Cetmo**

“La pertenencia a las organizaciones empresariales de transitarios ATEIA/FETEIA, es una garantía.”



Via Laiotana 32-34, 4º
08003 Barcelona
Tel: (+34) 93 268 94 30
feteia@feteia.org
www.feteia.org

SERVICIOS

- El mejor servicio de asesoramiento jurídico de España.
- 400 circulares e informes técnicos (2018).
- 180 cursos de formación logística y transporte (2018).
- Registro de Morosos / Sistema para la protección del crédito contra la morosidad.
- Venta de Documentos / Formularios.
(Fiata FBL, FCR, FCT, SDT) (Documentos CMR, AWB, MM.PP Aéreo)
- Boletines informativos “Feteia Flash”.
- Revista “Empresa Transitaria”
- Acuerdos de colaboración con proveedores que permiten importantes ahorros en la cuenta de gastos.

La más extensa estructura empresarial en España

ATEIA-OLTRA ALICANTE www.ateiaalicante.com	ATEIA-OLTRA BARCELONA www.bcn.ateia.com	ATEIA-OLTRA GIRONA ateia@lajonquera.com	ATEIA MELILLA asociaciones@cemelilla.org
ATEIA ARAGON-OLT www.ateiaaragon.org	ATEIA BIZKAIA-OLT www.ateia-euskadi.org	ATEIA GIPUZKOA-OLT www.ateia-gipuzkoa.org	ATEIA-OLTRA SEVILLA www.ateiasevilla.com
ATEIA-OLTRA ASTURIAS www.feteia.org	ATEIA CADIZ ateiacadiz@ceccadiz.org	ATEIA LAS PALMAS-OLT ateialaspalmas@gmail.com	ATEIA TARRAGONA apcb@tinet.fut.es
ATEIA-OLTRA BAHÍA DE ALGECIRAS www.ateiaag.com	ATEIA-OLTRA CEUTA presidencia@ateia-ceuta.es	ATEIA-OLTRA MADRID www.ateia-madrid.com	ATEIA-OLTRA TENERIFE www.ateia-tenerife.org
ATEIA-OLTRA BALEARS www.feteia.org	ATEIA-OLTRA GALICIA ateia@ateia-galicia.org	ATEIA MALAGA fetrama@gmail.com	ATEIA-OLTRA VALENCIA www.ateiavlc.org

Empresas adheridas en otras provincias

MURCIA, NAVARRA, LLEIDA, SANTANDER, TOLEDO, VITORIA.