



NOTA DE PRENSA

“El puente hacia el talento”

El empleo femenino en la siderurgia se duplica en una década y las mujeres ya representan cerca del 40% de los perfiles técnicos

- **Mujeres de Acero**, la iniciativa de UNESID, ha celebrado la IV edición de su webinar con expertas del sector que pone el foco en la gestión del talento como palanca estratégica para la competitividad y transformación de la industria del acero.
- La sesión ha contado con representantes de empresas y entidades como Tubacex Group; ArcelorMittal; Celsa Group; Megasa; Gonvarri; Acerinox S.A.; Siderúrgica Sevillana; Sidenor; Aranía y CEOE.

Madrid, 14 de mayo de 2026 – La Unión de Empresas Siderúrgicas ([UNESID](#)), con el apoyo de la Plataforma Tecnológica Española del Acero ([PLATEA](#)) y de Skills4EII, ha celebrado el webinar “El puente hacia el talento”, la IV edición de la iniciativa [Mujeres de Acero](#), que se consolida como un espacio de referencia para impulsar el liderazgo femenino en la industria siderúrgica y de primera transformación.

El encuentro ha reunido a profesionales del ámbito de los recursos humanos y a mujeres con roles clave dentro del sector, en una jornada centrada en analizar los principales retos y oportunidades en torno a la gestión del talento, la igualdad y la transformación de las organizaciones.

La sesión fue inaugurada por Bernardo Velázquez, presidente de UNESID, y Carola Hermoso, directora general. Durante su intervención, Velázquez destacó que “la transformación de la industria siderúrgica no se entiende sin el talento. Es una obligación retenerlo, formarlo y contribuir a seguir haciendo más atractiva a la industria, que invierte mucho en I+D+i y que impulsa el desarrollo de carreras atractivas. Creemos en la igualdad y en la diversidad, que nos ayuda a ser mejores”, ha señalado. Velázquez ha querido hacer mención también al absentismo en el sector, “es un problema grave y generalizado que hemos de abordar para seguir siendo competitivos”, añadió.

Asimismo, el presidente de UNESID puso en valor la evolución experimentada por la industria en materia de diversidad y talento femenino. “En 2025, el empleo femenino en el sector supera el 12%, más del doble que en los inicios de esta iniciativa, con una presencia especialmente relevante en perfiles técnicos, donde las mujeres representan cerca del 40%. Son cifras que reflejan el impacto de las políticas de atracción y desarrollo de talento impulsadas por nuestras empresas”, señaló.



NOTA DE PRENSA

Por su parte, Carola Hermoso destacó que “Mujeres de Acero es mucho más que una iniciativa, es una palanca de transformación cultural. Generamos referentes para que todas las mujeres se acerquen a un sector que es atractivo, moderno, a la vanguardia de la tecnología y de la sostenibilidad, y que ofrece un mundo de posibilidades como la carrera profesional. El talento femenino aporta equilibrio y diversidad y es responsable de que el sector del acero galope hacia el futuro con la fuerza que lo está haciendo”.

Durante la jornada se abordaron cuestiones clave como la negociación colectiva, la organización del trabajo, la selección, la formación y el desarrollo profesional, en un diálogo abierto que puso de manifiesto el papel estratégico del talento en la competitividad de la industria.

Modelos de entornos de trabajo más diversos

Las participantes coincidieron en señalar que la gestión de personas ha evolucionado desde modelos administrativos hacia un rol estratégico directamente vinculado a la competitividad, la transformación tecnológica y la sostenibilidad de las compañías.

En la mesa de debate participaron representantes de compañías como Celsa Group, ArcelorMittal, Tubacex Group, Megasa, Gonvarri, Acerinox, Siderúrgica Sevillana, Sidenor y Aranía, que compartieron experiencias y buenas prácticas en la atracción, fidelización y desarrollo del talento en el sector.

Estibaliz Ochoa, de Sidenor, destacó la profunda transformación de los entornos productivos: “La industria ha evolucionado desde trabajos más manuales hacia entornos cada vez más tecnológicos y automatizados, desmontando la idea de un trabajo exclusivamente físico y abriendo el sector a nuevos perfiles y más mujeres”.

Por su parte, Esther Chamizo, de Tubacex Group, subrayó que “la organización del trabajo ha pasado de modelos rígidos a sistemas más dinámicos, donde la flexibilidad, la anticipación y la polivalencia son claves para garantizar la continuidad operativa en un entorno cada vez más cambiante”.

Desde Celsa Group, Ainhoa de Iturribarria puso el foco en la atracción de talento: “Hoy el reto no es solo atraer profesionales, sino conectar con personas alineadas con el propósito, la cultura y los valores de la organización. El employer branding se ha convertido en una herramienta estratégica para acercar la industria a las nuevas generaciones”.

María Martínez, de Siderúrgica Sevillana, incidió en el contexto actual: “Nos enfrentamos a un escenario de escasez de talento, donde perfiles técnicos y de mantenimiento son especialmente difíciles de cubrir. Por eso, los procesos de selección evolucionan hacia la anticipación y la formación interna como palanca clave”.

Retener talento implica acompañar a las personas

En el ámbito de la fidelización, Salomé González, de Gonvarri, señaló que “fidelizar talento no es una acción puntual, sino acompañar a las personas durante todo su recorrido en la compañía, combinando formación, desarrollo y conciliación con liderazgo, reconocimiento y cultura organizativa”.

Por su parte, Eztizen Pagazaurtundua, de Aranía, destacó el papel de la formación: “la formación continua ya no es un complemento, sino una necesidad estructural para adaptarse a la



NOTA DE PRENSA

transformación tecnológica, la digitalización y el impacto de la inteligencia artificial en los procesos y competencias”.

Celia Cordón, de ArcelorMittal, puso en valor el diálogo social: “Es una herramienta clave para la competitividad, que debe evolucionar hacia marcos más flexibles que permitan adaptar las soluciones a la realidad de cada empresa”.

Desde Megasa, Area Gago ofreció una visión estratégica: “Gestionar personas no es solo una cuestión de recursos humanos, sino una forma de decidir cómo compite la compañía, integrando talento, diversidad cultural, y coherencia en la toma de decisiones”.

Finalmente, Lorena Hidalgo, de Acerinox, explicó el papel de los nuevos roles en recursos humanos: “El rol de HR Business Partner implica entender el negocio desde dentro, estar cerca de la fábrica y conectar la estrategia de la compañía con la realidad diaria de las personas”.

El debate fue moderado por Susana Peregrina, coordinadora general de PLATEA, quien destacó que “las personas son el eje central de la transformación de la industria, y la gestión del talento es hoy una prioridad estratégica para afrontar los retos del sector. Mujeres y talento conforman una aleación definitiva para el futuro del acero”.

Las conclusiones de la jornada corrieron a cargo de Gema Palazón, directora de Organización y Recursos Humanos de UNESID, quien subrayó “la necesidad de seguir avanzando hacia modelos de gestión más inclusivos, flexibles y orientados al desarrollo del talento como palanca de competitividad. Sin duda, la gestión del talento se ha convertido en un eje estratégico. Los perfiles han cambiado, necesitamos personas polivalentes con capacidad de adaptación y aprendizaje continuo. Tenemos un reto que es la escasez de talento, y eso nos obliga a anticiparnos y a estar más cerca de los jóvenes”.

Rosa Santos, directora de Empleo, Diversidad y Protección Social de CEOE, destacó durante el cierre institucional “la importancia de adaptar los marcos laborales a la realidad industrial, reforzando la flexibilidad, el diálogo social y la igualdad como elementos clave para el futuro del empleo”.

A lo largo de la jornada, las participantes coincidieron en que la atracción y fidelización del talento se ha convertido en uno de los grandes desafíos estratégicos de la industria, en un contexto marcado por la transformación tecnológica, el relevo generacional y la necesidad de reforzar la competitividad industrial.

Con esta nueva edición, Mujeres de Acero refuerza su papel como iniciativa para visibilizar el talento femenino y fomentar una transformación cultural en la industria siderúrgica, impulsando modelos de gestión más inclusivos, innovadores y alineados con los retos del futuro.

Sobre UNESID

La Unión de Empresas Siderúrgicas es la asociación de las empresas productoras de acero y de productos de primera transformación del acero de España. Está integrada por 47 empresas, que emplean directa e indirectamente a unas 60.000 personas, y el sector factura en su conjunto casi 15.000 millones de euros.

La industria siderúrgica es la base de la cadena de valor metal-mecánica y de la construcción. Los automóviles, todo tipo de maquinarias y las infraestructuras, entre otros, tienen en el acero un componente fundamental. La siderurgia española produce unos 11,4 millones de toneladas de acero al año y exporta 7,6 millones.

Cada tonelada producida conlleva 7 euros en inversiones medioambientales. La industria siderúrgica española es líder en reciclaje al convertir unos 9,3 millones de toneladas de chatarra en nuevos aceros cada año. Además, realiza un uso eficiente de los recursos al



NOTA DE PRENSA

aprovechar casi el 80% de los residuos y subproductos que genera en el proceso, con una ratio de recirculación de agua superior al 90%. La siderurgia es el paradigma de la economía circular.

Seguridad laboral, innovación, eficiencia y sostenibilidad son principios que rigen la estrategia del sector, que se reconoce como un actor fundamental de la nueva economía verde y que trabaja intensamente en conseguir la descarbonización de la industria.

Para más información, visite www.unesid.org

Para más información:

PROA Comunicación

Luis Barreda

Tel. 658 031 569

luis.barreda@proacomunicacion.es