

Violencia de xénero no transporte marítimo: as dificultades das mulleres ao mando

*Gender-Based Violence in Maritime Transport:
The Difficulties of Women in Command*

ROSA-MARY DE LA CAMPA PORTELA

Universidade da Coruña, Departamento de Ciencias da Navegación e Enxeñaría Mariña,
Escola Técnica Superior de Náutica e Máquinas, Riazor, 15071 A Coruña, España
<rosa.mary.campa@udc.gal>

Recibido: 15/06/2019

Aceptado: 30/07/2019

Resumo

Está amplamente documentado que as especiais condicións de vida a bordo dos buques, xunto co feito de que son minoría no sector marítimo, favorecen que as mulleres estean máis expostas a afrontar e sufrir situacións de discriminación laboral e acoso sexual, con graves secuelas na súa saúde física e emocional. Así mesmo, o acoso e a intimidación teñen tamén efectos negativos sobre a organización do traballo a bordo, xa que o estrés, a falta de motivación e o absentismo –coa redución da produtividade ligada– poden comprometer a cohesión do factor humano a bordo e o traballo en equipo; e sobre a compañía, pola deterioración das condicións de traballo e as súas potenciais consecuencias organizacionais, económicas e legais.

Ao longo deste artigo examinaremos os motivos que dificultan a inserción laboral das mulleres mariñas nos postos de mando e describiremos as situacións de discriminación e acoso que poden experimentar a bordo. Tamén detallaremos algunhas das medidas que poden axudar a mellorar a traxectoria profesional das mulleres a bordo, así como a reducir os posibles casos de violencia de xénero nos buques.

Palabras chave: violencia, acoso, traballadoras/es do mar, buque.

Abstract

It is widely documented that special living conditions aboard ships, together with the fact that they are a minority in the maritime sector, make it easier for women to be more exposed to and face discrimination and harassment, with serious consequences to their physical and emotional health. Also, harassment and intimidation also have negative effects on the organization of work on board, as stress, lack of motivation, and absenteeism –with reduced productivity– can compromise human factor cohesion on board and teamwork; and on the company due to the deterioration of the working conditions and their potential organizational, economic and legal consequences.

Throughout this article, we will look at the reasons that make it difficult for women seafarers to get a job in command posts and describe the situations of discrimination and harassment they may experience on board. We will also detail some of the measures that can help improve the career path of women on board, as well as reduce potential cases of gender-based violence on ships.

Keywords: *Violence, Harassment, Seafarers, Ship.*

1. Introducción

O sector marítimo pode considerarse, sen dúbida, como fortemente masculinizado. As limitacións nas oportunidades de acceso das mulleres aos estudos marítimos e as súas dificultades de inserción no mercado laboral marítimo, en que están claramente infrarrepresentadas, reflíctense nos resultados de diversos estudos. De igual maneira, foi amplamente documentado que as especiais condicións de vida a bordo, xunto co feito de que son minoría neste sector, favorecen que as mulleres estean máis expostas a enfrontar e sufrir situacións de discriminación laboral e acoso sexual (Vicente 2014). Malia que moitas compañías navieiras con experiencia no emprego de mulleres son moi positivas en canto ao seu desempeño laboral neste campo, moitas outras non parece que desenvolvesen políticas nin normativas específicas con respecto ao emprego e as condicións de traballo das mulleres (Business Times 2003).

Ao longo deste artigo examinaremos os motivos que dificultan a inserción laboral das mulleres mariñas nos postos de mando e describiremos as situacións de discriminación e acoso que poden experimentar a bordo. Tamén detallaremos algunhas das medidas que poden axudar a mellorar a traxectoria profesional das mulleres a bordo, así como a reducir os posibles casos de violencia de xénero nos buques.

2. Definicións xerais

Como sinalan Margarita Poblete e Sandra Valenzuela (2005), a violencia laboral é toda acción exercida no ámbito do traballo que manifesta un abuso do poder por parte do/a empregador/a, do persoal xerárquico, de quen realice a función de mando, dunha terceira persoa vinculada directa ou indirectamente con el ou de quen teña influencias de calquera tipo sobre a superioridade. Xa que logo, non estamos diante dun problema individual episódico, senón dun problema estrutural estratéxico enraizado en factores sociais, económicos, culturais e organizacionais.

Así, conformarían a violencia laboral todas aquelas accións que atentan contra a dignidade e a integridade física, sexual, psicolóxica ou social das persoas, mediante ameazas, intimidación, malos tratos, persecución, menosprezos, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización da tarefa realizada, imposicións, inequidade salarial, traslados compulsivos, acoso moral e acoso sexual. No ámbito marítimo, a discriminación negativa, o acoso moral e o acoso sexual son os

tipos de violencia cara á muller de que se ten noticia de forma máis habitual (International Transport Workers Federation 2019). É por iso que dedicaremos este apartado a establecer unha definición clara destes conceptos, para logo tratar as particularidades destes tipos de violencia no traballo a bordo.

2.1. Discriminación laboral

Poderíase definir a discriminación laboral como unha diferente igualdade de oportunidades para homes e mulleres no lugar de traballo que abrangue todas as condicións do emprego que afectan a ambos os sexos. Son situacións de discriminación as seguintes:

- a) homes e mulleres non teñen idénticas oportunidades ao solicitar calquera tipo de emprego;
- b) homes e mulleres non teñen o mesmo dereito ao emprego, á formación e ao ascenso profesional;
- c) os métodos e as condicións de traballo non se adecúan a homes e mulleres;
- d) non é posible conciliar as responsabilidades laborais e familiares;
- e) homes e mulleres non teñen oportunidade de solicitar empregos de igual valor;
- f) homes e mulleres non reciben o mesmo tratamento no seu posto de traballo;
- g) homes e mulleres non reciben a mesma remuneración no desempeño de traballos idénticos.

2.2. Acoso sexual no traballo

Enténdese por acoso sexual todo comportamento de carácter sexual indesexado ou non solicitado que resulte ofensivo, embarazoso, intimidatorio ou humillante, e que poida afectar ao rendemento dunha empregada ou dun empregado, á súa saúde, á súa carreira ou á súa forma de vida (International Transport Workers Federation 2007, 26). Atópanse dentro desta categoría os contactos físicos (desde palmadas, beliscos ou tocadelas a, por suposto, os casos máis extremos de agresión sexual e violación), as agresións verbais (como os comentarios indesexados, as miradas lascivas, as insinuacións con connotacións sexuais, os chistes groseiros e os xestos obscenos) e as agresións visuais (tales como a presenza de carteis pornográficos ou o envío de cartas e correos electrónicos obscenos).

2.3. Acoso moral no traballo

O acoso moral no traballo, coñecido no ámbito internacional como *mobbing* ou *bullying*, defínese na nota técnica preventiva n.º 476 do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (Martín e Pérez 1998) como aquela situación en que unha persoa –ou en raras ocasións un grupo de persoas– exerce unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado, sobre outra persoa –ou outras persoas– no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación e a reputación da vítima, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr que finalmente esa persoa acabe por abandonar o lugar de traballo.

Trátase dun comportamento ofensivo, abusivo, intimidatorio, malicioso ou insultante persistente, que en moitas ocasións comporta sancións punitivas inxustas que fan sentirse á vítima trastornada, ameazada, humillada ou vulnerable, que minan a súa autoestima e que lle causan sufrimento e tensión. O acoso moral pode suceder, entre outras, das seguintes formas:

- a) por un abuso de poder para controlar, influenciar ou afectar o traballo da vítima;
- b) mediante comportamentos que poden humillar publicamente o/a traballador/a fronte aos seus compañeiros e as súas compañeiras;
- c) mediante ameazas con relación ao emprego;
- d) mediante o sometemento da vítima a un acoso non verbal, como a exposición de publicacións, pósteres ou outros materiais ofensivos.

3. Cando as mulleres son minoría: a situación das mulleres mariñas

Marta Ibáñez (2017) salienta como características propias das contornas de traballo dominadas por homes o tratarse de ocupacións que, estando prohibidas formalmente para as mulleres no pasado, son hoxe consideradas inapropiadas para elas segundo os estereotipos dominantes, por estar asociadas a características tales como a sucidade, o perigo, o esforzo, o mando ou a toma de decisións. Supoñen, para as mulleres que desexan entrar nelas, enfrontarse á norma social, polo que a súa representación é menor ao 15%, o que as converte nunha minoría. Ademais, o persoal masculino adoita tratalas como intrusas e premelas para que abandonen.

O traballo a bordo dos buques mercantes cumpre con todos estes requisitos: é un «mundo de homes». De feito, segundo un estudo publicado pola Organización Internacional do Traballo (Zhao, Belcher, Sampson, Thomas e Veiga 2003) só entre o 1 e o 2% do máis dun millón de mariños/as que traballan en todo o mundo son mulleres. Delas, ademais, só o 7% ocupa postos de mando, fronte ao 42% dos homes mariños. A meirande parte, por tanto, atópase en postos de mariñeiría, preferentemente nos departamentos de hostalaría dos buques de pasaxe, isto é, son camareiras, limpadoras e persoal do servizo de cabina¹. No entanto, o sector marítimo encárgase aproximadamente do 90% do transporte internacional de mercadorías, e a frota mundial mantivo un crecemento próximo ao 1% anual na última década, ao 3,3% con data do 1 de xaneiro de 2018, segundo os datos da Asociación de Navieiros Españois (2018), polo que a demanda laboral non deixa de aumentar neste campo.

Así as cousas, tal e como indican o Baltic and International Maritime Council e a International Shipping Federation (2015), un mellor recrutamento e unha mellor retención das mulleres a bordo terían cando menos dous beneficios de grande interese: axudarían as institucións de formación marítima, actualmente ameazadas pola escaseza de estudantes; e poderían reducir o déficit de oficiais, que se estima duns 147 000 postos no ámbito internacional para o ano 2025. A este respecto cómpre termos en conta, de acordo con Araiz Basurko (2007), que a falta de mariños/as cualificados/as, amais de ter consecuencias negativas para a seguridade da navegación, comportará unha carencia gradual de persoal con coñecementos e experiencia capacitado para levar a cabo actividades transversais en terra relacionadas co ámbito marítimo (inspección de buques, vixilancia, xestión e organización do tráfico marítimo, salvamento, practicaxe etc.).

As mulleres representan, por tanto, unha forza de traballo subexplorada e desaproveitada que podería axudar a paliar esta falta de oficiais na frota mundial, unha opinión que comparten a Organización Marítima Internacional (OMI) e a Comisión Europea, que recomentan aos distintos estados realizar esforzos para promover e facilitar o acceso das mulleres á profesión marítima. En contraposición, o emprego das mulleres a bordo continúa a estar suxeito a un bo número de mitos e concepcións erróneas, entre as que se atopa, como xa notamos, unha idea equivocada do que é un traballo apropiado para elas, baseada unicamente no xénero. Como sostén Michelle Thomas (2003, 7), «such gendered stereotypes regarding appropriate work task and work placed were found

¹ Como pode apreciarse, estes datos reflicten claramente a segregación horizontal e vertical das mulleres no sector marítimo.

to be held by some employers, based on ideas about natural differences between men and women».

Así, algúns empregadores sosteñen que a navegación é excesivamente difícil, e as condicións de emprego demasiado rigorosas, como para que o transporte marítimo represente unha saída laboral apropiada para unha muller. Outros empregadores afirman que as mulleres só poden traballar a bordo de certos tipos de buques e en determinados postos que non entren en conflito coa noción de feminidade; por exemplo, as tarefas na máquina son vistas como as menos adecuadas para as mulleres. Por último, algunhas actitudes negativas relaciónanse coa percepción do papel da muller na familia, en concreto coa crenza de que calquera carreira no sector marítimo é totalmente incompatible co matrimonio e a maternidade (Thomas 2004).

Na outra cara da moeda atopamos as opinións favorables dos empregadores que contratan mulleres para o traballo a bordo, cuxas experiencias destacan a dedicación e a perseveranza das mulleres no desenvolvemento dos seus labores profesionais e os beneficios sociais que comporta a súa presenza entre a tripulación: «the presence of women on board could actively improve the morale and atmosphere on board, promoting a more normal environment for the crew to live and work within» (Thomas 2003, 29).

No tocante ás oportunidades de acceso das mulleres aos estudos marítimos, aínda que non existe ningunha razón intrínseca pola non poidan participar e beneficiarse do emprego na industria marítima (Tansey 2000), o feito é que moitas institucións de formación marítima repartidas por todo o mundo só admiten homes ou un número moi limitado de mulleres entre o seu estudantado (International Transport Workers Federation 2008). Afortunadamente este non é o caso de España, onde o acceso da muller aos estudos marítimos non está limitado en ningún aspecto. Outros países como a China e a India, cambiaron as súas políticas de recrutamento co fin de aumentar o número de alumnas (Zhao, Belcher, Sampson, Thomas e Veiga 2003).

Doutra parte, unha vez matriculadas nos centros de formación, a maioría das mulleres fan estudos na área de náutica e só o 3% se decanta pola área de máquinas (International Transport Workers Federation 2008). Cómpre termos en conta aquí a relevancia que a experiencia a bordo ten para o exercicio de determinados postos en terra. A consecuencia directa das restricións de acceso das mulleres aos estudos náuticos e as súas dificultades para atopar embarque é que moitas delas non adquirirán esa experiencia necesaria e perderán a oportunidade de traballar no negocio marítimo. Igualmente, a

falta de mulleres con experiencia a bordo que poidan ingresar nos centros de formación como profesoras perpetúa a carencia de modelos de referencia femininos neste sector (Popescu e Varsami 2010).

Cabe citarmos a este respecto un estudo que realizamos en 2009 (De la Campa, Bouza e Rodríguez 2010), en que puxemos en evidencia as desigualdades no acceso aos postos de mando dos homes e as mulleres que estudaron as especialidades de Máquinas Navais e Navegación Marítima na Escola Técnica Superior de Náutica e Máquinas da Universidade da Coruña (UDC). No caso do alumnado de Máquinas Navais, aínda que o 34% dos homes alcanza a titulación de xefe de máquinas, só o 18% das mulleres fai o mesmo. Canto ao alumnado de Navegación Marítima, o 69% dos homes consegue a titulación de capitán, mentres que só o 12% das mulleres chega a capitá. Xa que logo, as mulleres que acceden aos estudos marítimos terán que superar, na súa vida profesional, unha serie de barreiras ligadas ao xénero que lles dificultan excesivamente o acceso aos postos de mando.

Segundo os datos ofrecidos polo Observatorio Ocupacional da UDC (Freire 2013), non son as competencias que homes e mulleres adquiren durante os seus estudos o que explica os desaxustes entre ambos os sexos nin na súa diferente inserción e permanencia no mercado laboral marítimo nin na súa diversa progresión na carreira profesional. En calquera caso, tal fenómeno supón un desperdicio de talento de dobre vertente: por unha banda, a económica, en canto que supón formar tituladas de grao superior ás cales non se lles garante a posibilidade de acceso ao mercado laboral; e, pola outra, a relativa á proxección profesional en si destas tituladas, ás cales as dificultades de acceso lles impiden gañar a experiencia profesional que as capacite para ocupar posteriormente postos de dirección e xestión en terra no máis alto nivel dentro do sector marítimo (De la Campa, Bouza, Louro e García Sánchez 2013).

De por parte, cómpre notarmos que a investigación sobre a situación sociolaboral das mulleres deste colectivo é notablemente escasa, sexa no ámbito internacional ou nacional. No primeiro, podemos salientar os estudos de Minghua Zhao, Phillip Belcher, Helen Sampson, Michele Thomas e Javier Veiga (2003); Michelle Thomas (2004), Christine Chin (2008), Momoko Kitada (2009, 2010) e Jean-François Bigot (2010). A medio camiño entre ambos, a recompilación de traballos realizada por Olga Fotinopoulou (2010) trata diversos aspectos laborais e de seguridade social das mulleres no sector marítimo en España e Francia. E xa no ámbito nacional, podemos citar estudos como os nosos (De la Campa, Bouza e Rodríguez 2013, 2010, 2009a, 2009b). centrados na discriminación de xénero e o acoso sexual e moral no traballo principalmente.

De igual forma, existen poucas investigacións sobre as motivacións das mulleres que acceden aos estudos náuticos, as condicións de acceso aos devanditos estudos, as experiencias das mulleres como alumnas no seo dun colectivo de estudantes fortemente masculinizado ou as súas expectativas de futuro no campo laboral. Entre as exiguas publicacións neste sentido cómpre destacarmos a de Jane Brickman (2008) sobre a formación das mulleres mariñas nos Estados Unidos; os traballos de Itsaso Ibáñez e Esperanza Díaz (2010), e Itsaso Ibáñez, Esperanza Díaz e Luis Fernández (2012), sobre o acceso das mulleres aos estudos náuticos no País Vasco; e a nosa publicación sobre as experiencias das mulleres nos estudos náuticos da UDC (De la Campa, Bouza e Rodríguez 2009b).

4. Características do traballo a bordo

O buque como lugar de traballo posúe unhas características definidas e moi especiais que o distinguen de forma clara de calquera outro lugar de traballo. É unha plataforma móbil e autopropulsada, que xera a súa propia enerxía de funcionamento; que transporta grandes cantidades de substancias que poden ser altamente tóxicas, explosivas, corrosivas ou daniñas para a saúde dalgún outro modo; e que ademais, serve de lugar de habilitación e descanso para as persoas traballadoras que nel operan. Así pois, os/as mariños/as atópanse sometidos/as diariamente, na súa vida laboral e persoal, ao movemento propio do buque e ao producido polas condicións meteorolóxicas, aos ruídos procedentes das máquinas, vibracións, fontes de calor ou frío, condicións antinaturais de iluminación, e unha calidade do aire conseguida de forma artificial.

Así mesmo, o buque ten un labor netamente comercial. O seu propósito fundamental é transportar a maior cantidade de mercadorías no menor tempo e co menor custo posibles, co obxecto de resultar altamente competitivo no mercado do transporte marítimo, ser eficiente e xerar beneficios.

Ao mesmo tempo, o buque é, tal e como sinalamos Encarnación Gil e nós propias noutro traballo (De la Campa e Gil 2014), ante todo, un sistema de persoas xestionado e tripulado por homes e mulleres con necesidades e expectativas laborais e sociais reais, que teñen que traballar e convivir con persoas doutras nacionalidades, culturas, linguas e relixións nun espazo confinado, durante longos períodos de tempo, lonxe das súas familias e amizades, sometidos/as ás presións laborais impostas polas compañías navieiras. Os curtos períodos de estada en porto, a minoración e asemade a alta ro-

tación das tripulacións, a proliferación de tripulacións multiculturais e multilingües, a rixida xerarquía do traballo a bordo, a mobilidade laboral e o illamento case total respecto de familiares e amigos/as son características comúns do traballo no transporte marítimo que teñen, de forma xeral, un impacto negativo na vida social a bordo, e que dificultan particularmente a inserción laboral das mulleres neste ámbito (Thomas 2006; Guo e Liang 2012).

A organización laboral nos buques baséase nunha distribución xerárquica de tarefas e responsabilidades que traspasa o plano laboral para determinar tamén as relacións sociais a bordo, algo a que coaduxa a propia distribución dos espazos comúns e privados destinados ao lecer e ao descanso (Kahveci, Lane e Sampson 2001; Acejo 2009, 2012). Así, de forma xeral, os camarotes e espazos comúns dos e das oficiais ocupan as cubertas superiores da habilitación, mentres que os camarotes e espazos comúns do persoal subalterno ocupan as cubertas inferiores.

Esta separación dos espazos segundo os niveis de responsabilidade dificulta a interacción física e social entre tripulantes de distinto rango, hoxe ademais suxeita a dúas condicións típicas do comercio marítimo actual: a redución das tripulacións e a formación de tripulacións multilingües e multiculturais. Canto ás implicacións dos problemas lingüísticos na vida social, unha comunicación doada cos demais membros da tripulación é unha necesidade para os/as mariños/as, equiparable a ter un lugar de descanso e unha comida adecuados (Rodríguez-Martos 2000). De feito, a Organización Marítima Internacional (2000) reconece a comunicación a bordo como un dos factores presentes na contorna dun buque que poden contribuír a un comportamento psicolóxico desfavorable.

Desgraciadamente, o lado social das relacións a bordo é un asunto adoito descoidado polas institucións e organizacións relacionadas coa saúde e a seguridade, malia resultar crítico no mantemento dunha moral alta por parte dos/as traballadores/as do mar, factor que se relaciona coa seguridade da operación dos buques (Kahveci e Sampson 2001).

A formación de tripulacións multiculturais, doutra banda, non é un fenómeno novo, senón unha práctica habitual adoptada pola compañías navieiras co fin de reducir os custos de operación dos seus buques (Kahveci, Lane e Sampson 2001; Progoulaki e Roe 2011), mais que arestora ten lugar en tal grao que un dos moitos obstáculos que as/os mariñas/os do século XXI deben afrontar é a necesidade de xestionaren as

diferenzas culturais a bordo (Benton 2005). Isto implica non só entender e aceptar as diferenzas culturais máis evidentes, relativas aos costumes relixiosos, de vestido ou de alimentación, senón tamén comprender certos valores culturais que teñen grande influencia no comportamento dos individuos (Oleneva 2010).

No tocante á minoración das tripulacións, resulta claro que aumenta as horas de traballo, de xeito que as/os tripulantes que non se atopen de garda ou ocupadas/os en tarefas transversais estarán a durmir. Desta forma, as relacións sociais son escasas e as actividades grupais imposibles. Cómpre sumarmos a isto a tendencia á continua rotación de tripulantes, que impide que se establezan e manteñan relacións de amizade a bordo. Dado que as relacións sociais son importantes para a saúde emocional e física, estas prácticas de recrutamento levan ao illamento social dos/as mariños/as e a altos niveis de tensións, que mesmo foron asociados ao alto nivel de suicidios nos buques (Thomas 2003).

De igual forma, a posibilidade de saír a terra mentres o buque está atracado é importante para manter o benestar físico e mental das/os mariñas/os. Porén, hoxe en día os períodos de estadia en porto reducíronse de forma drástica: aproximadamente o 80% dos buques realiza estadias en porto de menos de 24 horas (Von Dreele 2008), ao que cómpre engadirmos a falta de transporte até as cidades e as restricións das autoridades portuarias (Kahveci 2007). Estas son as dúas principais razóns que impiden ás/aos mariñas/os gozar dunha visita a terra.

Así mesmo, tal e como indicamos noutro lugar (De la Campa 2013), aínda que a duración do tempo de campaña e os períodos vacacionais dos/as traballadores/as do mar poden variar dependendo dunha infinidade de factores –por exemplo, a nacionalidade e o posto ocupado a bordo–, un aspecto común é que a maioría non pode volver á súa casa ao finalizar a xornada laboral. Por este motivo, resulta imprescindible para os/as mariños/as ter a ocasión de comunicarse coas súas familias (Squire 2006). O contacto regular coa familia e as amizades é fundamental para manter as relacións afectivas e non perder o contacto coa vida en terra (Thomas 2003). A imposibilidade de comunicarse co exterior agrava o illamento dos/as mariños/as e pode xerar sobre eles/as unha gran tensión.

No entanto, o acceso aos sistemas de comunicación supón unha das barreiras máis importantes para manter o contacto con familias e amizades durante o tempo de campaña, como constata o 74% das/os 1023 mariñas/os participantes nun estudo realizado

por Kahveci (2007), en que o 68% apuntou tamén como un obstáculo moi importante o custo das comunicacións.

Por outra parte, como sinalamos noutro traballo (De la Campa 2013), os/as mariños/as enfróntanse durante toda a súa vida profesional a unha dicotomía de difícil solución. Dunha banda, mentres están a navegar son membros dunha comunidade social e laboral, cun rol e unhas funcións preestablecidos, cunhas obrigas e responsabilidades determinadas polo posto que ocupan. Durante este período, a súa capacidade para opinar e participar das decisións na contorna familiar vese condicionada polas posibilidades de comunicación dispoñibles segundo o momento e o lugar en que se atopan. Da outra, cando están de vacacións, a familia, acostumada a unha dinámica de funcionamento en que son pouco máis que simples espectadores/as, enfróntase ao reto de incluír un «novo» membro nesta dinámica procurando que o seu impacto non sexa prexudicial para o quefacer diario, tendo en conta que en poucas semanas ou meses volverán ao mar, á súa situación inicial de espectadores/as.

Esta «inclusión» temporal e alterna na dinámica familiar adoita ser complicada—moitas veces traumática— e a miúdo se resolve de maneira insatisfactoria para ambas as partes, as/os mariñas/os e a súa familia. A perda do seu lugar na familia que sofren as/os traballadoras/es do mar é poucas veces percibida ou tida en conta pola familia, polas amizades ou moitas veces por elas/es mesmas/os, de tal forma que se afán a vivir dúas vidas diferentes, situación que adoita complicarse mesmo até a intolerancia mutua chegado o momento da xubilación.

En definitiva, as restricións nas relacións persoais, a estrutura xerárquica estritamente definida a bordo e o afastamento social cíclico inherente á vida das/os mariñas/os fai que se afasten da maioría das/os traballadoras/es de terra. Por mor do seu traballo, desenvólvese unha sensación de illamento non só entre as/os mariñas/os e as súas familias, tamén entre estas/es e as/os súas/seus colegas, entre estes/as e a sociedade en xeral. De feito atopouse que o estilo de vida das/os mariñas/os se caracteriza principalmente pola marxinalidade, que as/os leva a expresar unha sensación de impotencia e soidade anormal da sociedade e a cultura (Guo e Liang 2012).

Finalmente cabe sinalarmos que outros elementos relacionados coa xestión do traballo a bordo, tales como o estilo de mando e o traballo en equipo ou a cultura organizacional foron considerados como factores laborais de risco para a discriminación e o acoso cara ás mulleres (Poblete e Valenzuela 2005).

5. Discriminación laboral e acoso a bordo

As especiais condicións de vida a bordo, antes descritas, xunto co feito de que as mulleres son minoría neste sector, favorece que estean máis expostas a enfrontar e sufrir situacións de discriminación laboral e acoso sexual. Veremos a seguir as particularidades destas situacións e algunhas estratexias encamiñadas a diminuír a súa incidencia e mitigar os seus posibles efectos.

5.1. Discriminación laboral: as experiencias das mulleres oficiais

Nesta epígrafe, con base nalgúns dos nosos traballos anteriores (De la Campa 2007; De la Campa, Bouza e Rodríguez 2010, 2009a, 2009b; De la Campa, Bouza, Louro e García-Sánchez 2013), faremos un repaso polas experiencias das profesionais que xa se incorporaron ao mercado laboral, co fin de coñecer as posibles barreiras que dificultan ou impiden a súa inserción laboral ou a súa permanencia nos buques. Podemos adiantar xa que os nosos resultados se articulan ao redor de catro eixes: o feito de que ser muller condiciona as súas posibilidades de emprego; as dificultades atopadas á hora de exercer o mando; a imposibilidade de cumprir as expectativas profesionais e as dificultades á hora de conciliar a vida familiar e laboral.

As principais dificultades das mariñas na súa inserción e permanencia no mercado laboral están relacionadas cos seus maiores problemas para atoparen embarque e promoveren a bordo. Adoito se lles demanda unha cualificación máis alta que aos seus compañeiros e soportan maiores graos de esixencia no traballo, isto é, cómpre que demostren máis a súa valía e os seus erros son tidos máis en conta. Mantense, polo xeral, unha imaxe estereotipada das capacidades e aptitudes das mulleres para o traballo a bordo, xa que se considera que están dotadas de menos forza, menos aptitudes e menos dotes de mando; por tanto, non se deposita a suficiente confianza no seu labor e, malia demostraren as súas aptitudes para o posto e teren unha experiencia dilatada coa compañía, só promoverán se non hai homes que presenten a súa candidatura. Un «teito de cristal» impídelles cumprir as súas expectativas laborais e moitas acaban por non considerarse capacitadas para o desempeño dos postos máis altos na escala de mando, polo que se autoexclúen da carreira profesional.

Por outra banda, estas profesionais consideran que a maternidade é sempre ou case sempre incompatible tanto co traballo a bordo como coa promoción profesional. Con todo, parece que os impedimentos laborais xerados pola maternidade son máis ben de

tipo persoal que empresarial, xa que a maioría delas considera que a súa compañía navieira non poría reparos ao seu reembarque despois da maternidade. Ocorre tamén que para obter un ascenso aos postos de mando superiores hai que ter unha experiencia que as mulleres non acostuman alcanzar, pois é común que abandonen a vida profesional por motivos familiares antes que os homes.

A seguinte táboa móstranos datos concretos sobre situacións de discriminación, dificultades de inserción laboral, ascenso e esixencias do posto de traballo das mulleres que cursaron os seus estudos na Escola Técnica Superior de Náutica e Máquinas da UDC, obtidos nun estudo mediante enquisas (De la Campa 2007).

Cuestións sobre inserción e promoción laboral

Cuestión	Náutica	Máquinas
Creo que existen discriminación ou tratamento diferente para homes e mulleres no ámbito marítimo	59%	67%
Fun rexeitada algunha vez para un posto de traballo a bordo polo feito de ser muller	40%	31%
Atopar embarque é máis complicado para as mulleres	75%	46%
Promover a bordo é máis difícil para as mulleres	61%	61%
Esíxese maior cualificación ás mulleres para o traballo a bordo	70%	54%
A bordo existen actividades sociais que discriminan a muller	5%	8%
Fun rexeitada algunha vez para un posto de traballo en terra polo feito de ser muller	10%	0%
Atopar traballo en terra é máis complicado para a muller que para o home	80%	100%
Promover en terra é máis difícil para as mulleres	40%	33%
Esíxese maior cualificación ás mulleres para o traballo en terra	70%	30%

Fonte: De la Campa (2007).

No devandito estudo obtivéronse tamén as seguintes observacións e opinións ao fío das cuestións expostas:

a) Canto ao tipo de discriminación existente, as enquisadas indican como máis frecuente a de tratamento, seguida de preto pola discriminación á hora de promoveren e, en último lugar e bastante afastada das anteriores, a discriminación salarial. Un número

importante de enquisadas sinalan que existen tamén outros tipos de discriminación, como por exemplo a discriminación moral.

b) No tocante ás dificultades das mulleres para promover nos postos de traballo a bordo, as razóns alegadas para que isto suceda así son, de forma xeral, estas:

- Cren que é máis fácil que deixes de navegar.
- Aínda que vallas só ascendes se non hai homes para ocupar o posto.
- A muller ten que demostrar máis a súa valía.
- Crese que a muller ten menos forza ou menos aptitudes.
- En igualdade de condicións, promove antes o home.
- Para ser capitán/capitá hai que ter unha experiencia que a muller non adoita alcanzar.
- Esixenche o dobre para o mesmo posto.
- Non depositan confianza sobre as mulleres.
- Os erros son vistos con lupa.
- Sempre se cuestiona máis a muller en todos os aspectos.
- Consideran que o home impón máis respecto e autoridade.

Tal como indicamos no noso estudo de 2013 (De la Campa, Bouza, Louro e García-Sánchez 2013), as mulleres que cursan estudos náuticos adoitan obter titulacións académicas máis elevadas que os seus compañeiros. Porén, afrontan maiores obstáculos á hora de accederen ao mercado laboral, con porcentaxes de desemprego máis elevados e tempos de permanencia na devandita situación máis prolongados. Así mesmo, aínda que ambos os colectivos consideran que navegar é unha experiencia positiva para o seu futuro profesional, e adquiren experiencia a bordo, as mulleres, máis descontentas co traballo e coa vida social nos buques, deciden máis optar polo traballo en terra ao atinxiren as titulacións profesionais de máis alto nivel, por creren, na súa maior parte, non ter opcións reais de exercer estes postos de mando a bordo.

Ás mariñas que traballan a bordo facilítaselles en maior medida unha formación continuada e a posibilidade do embarque de familiares; non obstante, non se lles ofrece estabilidade no emprego e promoción no curto prazo na mesma medida que aos homes, o que nos fai concluír que ás mulleres que traballan neste sector non se lles presenta o traballo a bordo como unha opción laboral de longa duración, polo que asumen que

esta é unha experiencia necesaria malia que limitada no tempo, que as beneficia á hora de optaren a un traballo en terra relacionado co transporte marítimo.

No ámbito internacional, de acordo coas investigacións de Minghua Zao, Phillip Belcher, Helen Sampson, Michele Thomas e Javier Veiga (2003) e Michelle Thomas (2004) as mulleres atopan similares impedimentos para o seu desenvolvemento profesional en igualdade de condicións:

- a) compañías que se negan a embarcar mulleres;
- b) compañeiros a bordo que se resisten a aceptar as mulleres como membros da tripulación capacitados para o correcto desempeño das súas funcións profesionais;
- c) tripulantes e persoal de terra incapaces de aceptar ordes dunha muller;
- d) necesidade de demostrar constantemente a súa valía profesional para ser tidas en consideración;
- e) dificultades de promoción;
- f) comentarios machistas e xocosos sobre a súa presenza e función a bordo;
- g) e actitudes excesivamente paternalistas que tampouco favorecen o desenvolvemento persoal.

Cabe notarmos que, como apuntan Gloria Bonder e Silvia Elizalde (2003), as mulleres que se integran nun ámbito tradicionalmente masculino se ven con frecuencia forzadas a adaptarse a un ambiente de traballo estruturado ao redor de prácticas, valores, rutinas e discursos masculinizados, mentres que, para ser aceptadas nestes ámbitos, deben demostrar competencias moitas veces superiores ás dos homes e simultaneamente responder –a través das súas actitudes– a expectativas socioculturais asociadas coa feminidade normativa. Neste sentido, e con relación á discriminación que de xeito evidente sofren as mulleres traballadoras do sector marítimo, a Organización Internacional de Traballo (2006) recomenda ás compañías navieiras tomaren, entre outras, as seguintes accións encamiñadas a diminuíla:

- a) Con fins de enrolamento e contratación, as solicitudes femininas non deben estar suxeitas a requirimentos para o emprego que difiran daqueles establecidos para os varóns. A contratación realizarase con base na cualificación, a experiencia e os méritos.
- b) Para facilitar a vida a bordo das mariñas e reducir os comportamentos hostís e discriminatorios de que poidan ser obxecto, cómpre que as compañías deseñen políticas

de igualdade de oportunidades e tratamento, que deberían ser dadas a coñecer a través da formación previa ao embarque e as reunións de seguridade a bordo.

c) A industria marítima ten que esforzarse en dar a coñecer as experiencias positivas daquelas compañías que foron receptivas á contratación de mulleres, coa finalidade de reducir a prevalencia dos estereotipos de xénero dentro do sector marítimo.

d) Co obxecto de garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no acceso á formación, as institucións de formación marítima deben poñer en práctica políticas de igualdade que leven a aumentar o número de mulleres educadoras neste sector. Así mesmo, as mariñas con experiencia deberían ser convidadas a compartir as súas experiencias co estudantado.

e) Tendo en conta que só o 7% das mariñas ocupa postos de mando, cómpre garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento das mulleres no acceso á promoción laboral, á organización e á toma de decisións na empresa.

f) Finalmente, as compañías navieiras teñen que ofrecer na contratación de homes e mulleres iguais condicións e termos canto á remuneración, a repartición de beneficios, a seguridade social e os servizos de benestar subministrados.

5.2. Acoso sexual e moral a bordo

O acoso e a intimidación a bordo poden ter consecuencias moi serias para a saúde física e emocional dos/as traballadores/as do mar; entre elas, de acordo coa *Guía para a eliminación do acoso laboral e sexual a bordo* elaborada pola International Chamber of Shipping e a International Transport Workers Federation (2016), podemos atopar o estrés, a falta de motivación, a redución da produtividade, o absentismo e a resignación. De igual forma, o acoso e a intimidación inciden negativamente sobre a organización do traballo a bordo, xa que poden comprometer a cohesión do factor humano e o traballo en equipo; e sobre a compañía, ao resultar nunha deterioración das condicións de traballo e potenciais consecuencias organizacionais, económicas e legais.

Nautilus International (2013) afirma que aínda que boa parte dos/as mariños/as teñen experiencias satisfactorias a bordo, outros/as experimentan acoso e intimidación e nunca o denuncian polo temor a non ser cridos/as, pola incerteza a respecto de se obterán axuda ou polo medo a sufrir represalias. Moi a miúdo estas persoas terminan por abandonar a súa carreira profesional porque non ven outra saída á súa situación. Isto dana a industria marítima; implica unha perda de recursos e formación, ofrece unha imaxe distorsionada do sector e desincentiva a xente moza á hora de seguir unha

carreira marítima. No tocante en concreto ás experiencias das mulleres, na enquisa sobre acoso laboral, discriminación e acoso sexual realizada por Nautilus en 2010 (Nautilus International 2011), á cal que responderon 539 dos membros desta organización, obtívose que o 41% das mulleres participantes fora obxecto de acoso sexual, fronte ao 2% dos homes; e que o 55% das mulleres participantes sufrira discriminación de xénero, fronte ao 3% dos homes.

Pola nosa parte, o estudo que realizamos entre mulleres que traballaban na mariña mercante (De la Campa 2007) puxo de manifesto os problemas de discriminación, acoso moral e sexual que estaban a sufrir a bordo: o 64% das enquisadas asegurou que algunha vez se sentira discriminada polos seus compañeiros de traballo polo feito de ser muller; unha media do 49% das participantes afirmou terse sentido acosada moralmente polos seus compañeiros de traballo nalgunha ocasión, e o 24% declarou que sufrira acoso sexual a bordo.

Outra investigación publicada por Michelle Thomas en 2006, na cal se presentan os datos recollidos en 33 entrevistas semiestruturadas e dous grupos de traballo con mariñas de sete países diferentes, ilustra claramente que as experiencias de acoso sexual son comúns para as mulleres que traballan a bordo de buques mercantes (Thomas 2006). As devanditas experiencias van desde os comentarios e comportamentos sexistas até as agresións físicas, pasando polas insinuacións verbais indesexadas e a rexouba, esta última un comportamento que se sinala de forma moi habitual e que ten un impacto significativo nas mulleres. Falamos a este respecto da existencia de especulacións e rumores sobre o seu comportamento sexual e as súas relacións, que lles impiden gozar dunha correcta socialización a bordo. Nesta investigación, moitas mulleres falaban ademais da particular sensación de vulnerabilidade que experimentaron ao embarcar como alumnas, xa que en termos de xerarquía, o seu rango era o máis baixo. Como alumnas, con todo, as mulleres informaron de sufrir acoso tanto por parte de subalternos como de oficiais².

² O acoso sexual, indica Michelle Thomas (2006), pode vir tanto de supervisores como de compañeiros de traballo ou subordinados, aínda que un ambiente xerárquico rixido como o dos buques inevitablemente dá lugar a relacións de poder que poden servir para amplificar as posibilidades de acoso sexual. As experiencias de acoso sexual típicas de que se ten coñecemento son aquelas en que o acosador é un oficial de máis rango que a muller acosada; dentro delas, son especialmente problemáticas as situacións en que o acosador é o capitán do buque, a persoa de máis rango e cuxo poder a bordo é considerable.

O acoso sexual é un serio problema para as mulleres a bordo, que teñen que tomar medidas especiais para se protexeren, sobre todo cando están soas nos camarotes (Organización Internacional do Traballo 2001). Así as cousas, co fin de mellorar as súas relacións interpersoais, moitas mariñas acaban por adoptar, algunhas veces de forma inconsciente, comportamentos masculinizados, ou por evitar as interaccións sociais para pasar desapercibidas (Kitada 2013). Resulta curioso como o comportamento masculino inapropiado se pasa por alto en moitas ocasións, e, xa que logo, volve repetirse, mentres as mulleres son as que teñen que modificar o seu comportamento para evitalo, como pechar o seu camarote con chave e ignorar a presenza de elementos embarazosos ou que as fan sentirse incómodas, como carteis ou outros materiais pornográficos.

O acoso sexual parece ser un aspecto endémico da cultura laboral nos buques, até o punto de que as propias mulleres falan frecuentemente del como algo esperado. Mesmo algunhas parecen resignadas a que sexa algo inevitable. De feito, existe evidencia de que as mulleres entenden que a separación dos homes das súas parellas sexuais ten como consecuencia neles uns niveis de frustración sexual que «escusa» as súas insinuacións sexuais.

Cómpre termos en conta que as posibilidades de ser vítima de acoso sexual nunha ocupación residencial son maiores que nunha ocupación non residencial, xa que as barreiras entre o que se considera público e privado se dilúen e existen máis oportunidades para o acoso sexual simplemente pola cantidade de horas que as/os traballadoras/es pasan no seu lugar de traballo. No caso das mariñas, ademais, isto incrementa á súa vez a severidade da experiencia do acoso sexual, pois están separadas das potenciais fontes de apoio dispoñibles para as mulleres que traballan en terra, tales como a familia e as amizades, alén de illadas doutros apoios institucionais.

Algunhas guías de loita contra o acoso laboral e sexual indican que nalgúns casos aqueles homes que o cometen non o fan de forma intencional, senón que teñen comportamentos que están relacionados co uso de estilos de xestión arcaicos (International Chamber of Shipping e International Transport Workers Federation 2016; European Community Shipowners' Associations e European Transport Workers' Federation 2013). É por iso de vital importancia que as compañías navieiras identifiquen de forma clara uns estándares de tratamento das mulleres a bordo, formen ao seu persoal para que saiba identificar as situacións de acoso laboral e sexual, e establezan procedementos de denuncia e códigos

disciplinarios para sancionar este tipo de situacións³. Finalmente, tanto os centros de formación marítima como as navieiras deberían designar unha persoa formada para facer fronte ás denuncias de acoso sexual que se formulan (Thomas 2006).

6. Conclusións

Non cabe ningunha dúbida de que o sector do transporte marítimo está fortemente masculinizado, cunha representación feminina que non atinxe o 2%, e de que esta situación resulta máis aguda para as mulleres que ocupan postos de mando, xa que supoñen menos do 0,2% sobre o total (Zhao, Belcher, Sampson, Thomas e Veiga 2003). O feito de ser unha minoría tan notable, xunto coas características propias do traballo a bordo –a xerarquización, a convivencia de tripulacións multiculturais ou o illamento familiar–, aumenta a súa probabilidade de sufrir episodios de discriminación laboral e acoso moral e sexual. Ademais, as consecuencias destas situacións son máis daniñas que noutras ocupacións en terra, xa que estas mulleres teñen menos posibilidades de contar co apoio da familia, as amizades e as institucións.

Aínda que os estudos sobre a materia mostran un avance positivo nos últimos anos, non deixa de ser necesario seguir establecendo medidas que garantan que as mulleres que se decantan polo traballo no sector do transporte marítimo teñan unha inserción laboral adecuada e a oportunidade dunha carreira exitosa nos mesmos termos que os seus compañeiros homes (Ribes 2016). É necesario continuar a traballar na formación do persoal da mariña mercante en materia de igualdade de oportunidades e de tratamento. As navieiras deben dar prioridade ao establecemento de políticas claras de loita contra a discriminación e o acoso laboral e sexual, e as institucións deben dotarnos das regulacións imprescindibles tanto para que a situación de acoso e discriminación sexan punidas con sancións contundentes como para que a igualdade de oportunidades no acceso ao mercado laboral sexa unha realidade.

³ Como se sinala na *Guía para a eliminación do acoso laboral e sexual a bordo* antes mencionada (ICS/ITF 2016, 11): «the Company and seafarer's organisation should ensure that appropriate action is taken with regard to handling the perpetrator of the harassment when taking remedial action and provision of necessary support to the victim. It would be inappropriate to respond by simply moving the victim to a different job of ship as a way of resolving a case of harassment or bullying».

Referencias bibliográficas

- Acejo, Iris. 2012. «Seafarers and transnationalism: ways of belongingness ashore and aboard». *Journal of Intercultural Studies* 33, n.º 1: 69-84.
- Acejo, Iris. 2009. «Transnational Crews and Their Ways of Belongingness». Relatorio presentado na International Conference on Migration, Citizenship and Intercultural Relations, que tivo lugar en Victoria, Australia os días 19-20 de novembro de 2009. <https://bit.ly/2MwH38L> (Acceso en xuño de 2019).
- Asociación de Navieiros Españois. 2018. «Evolución de la flota mercante mundial en 2017». *Tribuna Profesional* [maio de 2018]. <https://bit.ly/2L4q4Yx> (Acceso en xuño de 2019).
- Baltic and International Maritime Council e International Shipping Federation. 2015. «BIMCO/ISF Manpower 2015 Update. The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers». Warwick: Institute for Employment Research. <https://bit.ly/31U4YTh> (Acceso en maio de 2019).
- Barnett, Michael; Gatfield, David; Overgaard, Bent; Pekcan, Claire e Graveson, Allan. 2006. «Barriers to progress or windows of opportunity? A study in career path mapping in the maritime industries». *WMU Journal of Maritime Affairs* 5, n.º 2: 127-142.
- Basurko, Araiz. 2007. «El futuro de la profesión náutica. Problemática, consecuencias y posibles soluciones a la actual escasez de jóvenes profesionales». Relatorio presentado nas XXI Jornadas de la Gente de Mar, que tiveron lugar en Barcelona o 6 e 8 de novembro de 2007.
- Benton, Graham. 2005. «Multicultural crews and the culture of globalization». En *Proceedings of the International Association of Maritime Universities (IAMU) 6th Annual General Assembly and Conference*, dirixidas por Detlef Nielsen, 125-128. Southampton: WIT Press.
- Bigot, Jean-François. 2010. «Cuestionando el género en el sector marítimo: feminización, estatutos y condiciones de trabajo». *Medicina Marítima* 10, n.º 2.
- Bonder, Gloria e Elizalde, Silvia. 2003. «Nuevos entornos educativos para una formación no sexista en ciencia y tecnología». Relatorio presentado no Seminario Internacional sobre Inserción de la Mujer en las Tecnologías, que tivo lugar en Copiapó, Chile, os días 6-8 de outubro de 2003.
- Brickman, Jane. 2008. «Maritime education and training of women: Their impact on the program at the United States Merchant Marine Academy». En VV. AA. *International Maritime Lecturers' Association 16th Conference on MET Proceedings*. Izmir: Dokuz Eylül Publications. <https://bit.ly/33RB0kI> (Acceso en xuño de 2019).
- Business Times. 2003. «Though Struggle at Sea». <https://bit.ly/2L4NE7v> (Acceso en abril de 2019).
- Chin, Christine. 2008. «Labour flexibilization at sea». *International Feminist Journal of Politics* 10, n.º 1: 1-18.

De la Campa, Rosa-Mary. 2013. «A conciliación do traballo no mar e a vida familiar: particularidades e normativa». *Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo* 4: 129-152.

De la Campa, Rosa-Mary. 2007. «Memoria final do proxecto: mulleres galegas na mariña mercante». <https://bit.ly/2L5zHWP> (Acceso en xuño de 2019).

De la Campa, Rosa-Mary e Gil, Encarnación. 2014. «Los riesgos psicosociales de los trabajadores del mar». En *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente del mar*, coordinado por Olga Fotinopoulou, 227-294. Bilbao: Gomylex.

De la Campa, Rosa-Mary; Bouza, María Ángeles e Rodríguez, Benigno. 2010. «La incorporación de la mujer en los ámbitos docente y profesional de la marina mercante española: metas alcanzadas y retos pendientes». En *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo*, coordinado por Olga Fotinopoulou, 121-195. Vitoria: Gobierno Vasco.

De la Campa, Rosa-Mary; Bouza, María Ángeles e Rodríguez, Benigno. 2009a. «Mujeres gallegas en la marina mercante». *Medicina Marítima* 9, n.º 1: 44-51.

De la Campa, Rosa-Mary; Bouza, María Ángeles e Rodríguez, Benigno. 2009b. «Mujeres en los estudios náuticos de la Universidad de A Coruña. Una investigación mediante encuestas». *Medicina Marítima* 9, n.º 2: 98-105.

De la Campa, Rosa-Mary; Bouza, María Ángeles; Louro, Julio e García-Sánchez, Matilde. 2013. «La trayectoria profesional de las mujeres gallegas en la marina mercante: una carrera de obstáculos». En *Roles de xénero en tempos de crise*, coordinado por Anabel González, Eva Aguayo e Ana Jesús López, 213-220. Santiago de Compostela: Universidade de Santiago de Compostela.

European Community Shipowners' Associations e European Transport Workers' Federation. 2013. «Equality of Opportunity & Diversity in the European Shipping Industry. Eliminating Workplace Harassment and Bullying. Guidelines for Shipping Companies». <https://bit.ly/30w73Vq> (Acceso en xuño de 2019).

Fotinopoulou, Olga (coord.). 2010. *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo*. Vitoria: Gobierno Vasco.

Freire, María Jesús. 2013. «Las competencias profesionales marítimas y la mujer». Relatorio presentado no II Taller sobre Desarrollo Económico y Sostenibilidad Social: Mercado de Trabajo y Género, que tivo lugar na Coruña en maio de 2013.

Guo, Jiunn-Liang e Liang, Gin-Shuh. 2012. «Sailing into rough seas: Taiwan's women seafarers' career development struggle». *Women's Studies International Forum* 35: 194-202.

Ibáñez, Marta (dir.). 2017. *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Ibáñez, Itsaso e Díaz, Esperanza. 2010. «Análisis del acceso de las mujeres a los estudios de náutica en la Escuela de Náutica de Bilbao, 1979-2009», *Medicina Marítima* 10, n.º 2: 93-102.

Ibáñez, Itsaso; Díaz, Esperanza e Fernández, Luis. 2012. «A comparative study between the student profiles of the old and the new degrees at the Higher Technical School of Nautical Studies of the University of the Basque Country». En *MaritimeTransport V. Technological, Innovation and Research*, editado por Francesc Xavier Martínez e Marcel·la Castells, 314-332. Barcelona: Universidade Politécnica de Cataluña.

International Chamber of Shipping e International Transport Workers Federation. 2016. «Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying». <https://bit.ly/2Hmf1sy> (Acceso en maio de 2019).

International Transport Workers Federation. 2019. «Women Seafarers». <https://bit.ly/2I8rmBE> (Acceso en maio de 2019).

International Transport Workers Federation. 2008. «Women: Facing a Coalition of Resistance». <https://bit.ly/2KQZlQ7> (Acceso en maio de 2019).

International Transport Workers Federation. 2007. «Mujeres transportando el mundo. Manual de consulta de la ITF para la negociación sindical en el sector del transporte». <https://bit.ly/2zgQu3B> (Acceso en maio de 2019).

Kahveci, Erol. 2007. «Port-Based Welfare Services for Seafarers». <https://bit.ly/2MzHHSW> (Acceso en xuño de 2019).

Kahveci, Erol e Sampson, Helen. 2001. «Findings from the shipboard based study of mixed nationality crews». En *Proceedings of SIRC's Second Symposium. Cardiff. 20 June 2001*, publicado pola Cardiff University, 39-60. <https://bit.ly/2ZpFbEU> (Acceso en xuño de 2019).

Kahveci, Erol; Lane, Tony e Sampson, Helen. 2001. *Transnational Seafarer Communities*. Cardiff: Seafarers International Research Centre.

Kitada, Momoko. 2013. «Code of behaviour at sea: women seafarers' ship board identity management». *WMU Journal of Maritime Affairs* 12: 213-227.

Kitada, Momoko. 2010. *Women Seafarers and their Identities*. Tese de doutoramento. Cardiff University. <https://bit.ly/2L83IFt> (Acceso en abril de 2019).

Kitada, Momoko. 2009. «Risking marriage and family: maintaining women seafarers' gender identities». En *Maritime Matters in the 21st Century. SIRC-Nippon Fellow Maritime Conference. 22 January 2009*, publicado pola Cardiff University, 3-21. <https://bit.ly/2KR6ekD> (Acceso en abril de 2019).

Martín, Félix e Pérez, Jesús. 1998. «NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing». Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no traballo. <https://bit.ly/31rjQZk> (Acceso en maio de 2019).

Nautilus International. 2013. «Protect and Respect. Guidance for Nautilus International Members on Recognising and Tackling Bullying and Harassment in the Maritime Workplace». <https://bit.ly/2PdvfdQ> (Acceso en xuño de 2019).

Nautilus International. 2011. «Bullying, Discrimination & Harassment Survey 2010». <https://bit.ly/2U48nMM> (Acceso en xuño de 2019).

Oleneva, Tatiana. 2010. «The key role of values for communication in multilingual crews». En *The 22nd International Maritime English Conference, IMEC 22. Proceedings*, editado por Heba Elsayed, Sarah Fawzy, Alia Taher e Passant Ahmed, 262-273. Alexandria: Arab Academy for Science, Technology & Maritime Transport.

Organización Internacional do Traballo. 2009. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile: Oficina Internacional do Traballo e Programa das Nacións Unidas para o Desenvolvemento. <https://bit.ly/2EyANcP> (Acceso en xuño de 2019).

Organización Internacional do Traballo. 2006. *Report of the Director-General on Developments in the Maritime Sector*. Xenebra: Organización Internacional do Traballo.

Organización Internacional do Traballo. 2001. *The Impact on Seafarers' Living and Working Conditions of Changes in the Structure of the Shipping Industry*. Xenebra: Organización Internacional do Traballo.

Organización Marítima Internacional (ed.). 2000. *Curso Modelo 1.14 Primeros Auxilios Sanitarios. Curso y compendio*. Reino Unido: Ashford Press.

Organización Marítima Internacional. 1978-1995-2010. Convenio internacional sobre normas de formación, titulación e garda para a xente de mar (STWC), adoptado o 7 de xullo de 1978 e revisado en 1995 e 2010. Texto orixinal: <https://bit.ly/2KSwsmb> (Acceso en xuño de 2019). Emendas de 1995: <https://bit.ly/2U3JyR9> (Acceso en xuño de 2019). Emendas de 2010: <https://bit.ly/30taaNH> (Acceso en xuño de 2019).

Poblete, Margarita e Valenzuela, Sandra. 2005. «Enfermeras en riesgo. Violencia laboral con enfoque de género». *Índex de Enfermería* 14, n.º 51: 40-44.

Popescu, Corina e Varsami, Anastasia-Elena. 2010. «The place of women in a men's world from a maritime university perspective». En *Latest Trends on Engineering Education. 7th WSEAS International Conference on Engineering Education (EDUCATION '10). International Conference on Education and Educational Technologies*, coordinado por Philippe Dondon e Olga Martin, 182-186. [s. l.]: WSEAS Press.

Progoulaki, Maria e Roe, Michael. 2011. «Dealing with multicultural human resources in a socially responsible manner: focus on the maritime industry». *WMU Journal of Maritime Affairs* 10, n.º 1: 7-23.

- Ribes, María Isabel. 2016. «Marina mercante, derechos de conciliación y negociación colectiva. ¿Es posible conciliar a bordo de un buque?». *Temas Laborales* 132: 123-152.
- Rodríguez-Martos, Ricardo. 2000. «The importance of special training in leadership for captains and officers for a safe navigation and preservation of the environment». En *2nd International Congress on Maritime Technological Innovations and Research*, coordinado por Francisco Piniella, Ana Bocanegra, Juan Olivella e Ricardo Rodríguez-Martos, 999-1006. Cádiz: Universidade de Cádiz.
- Squire, David. 2006. «The Human Element. The Importance of Effective Communication». <https://bit.ly/2MCiIOV> (Acceso en abril de 2019).
- Tansey, Pamela. 2000. «Women on board – ten years of the IMO Women in Development Programme». <https://bit.ly/2zj7qXe> (Acceso en maio de 2019).
- Thomas, Michelle. 2006. «Sexual harassment in a residential occupation: The experiences of women seafarers». *Health Education Journal* 65, n.º 2: 170-179.
- Thomas, Michelle. 2004. «Get yourself a proper job girlie!: recruitment, retention and women seafarers». *Maritime Policy and Management* 31, n.º 4: 309-318.
- Thomas, Michelle. 2003. *Lost at Sea and Lost at Home: The Predicament of Seafaring Families*. Seafarers International Research Centre. Cardiff University.
- Vicente, María Aranzazu. 2014. «El control de las condiciones de trabajo en el ámbito marítimo. Facultades del estado del pabellón y del estado del puerto». En *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente de mar*, coordinado por Olga Fotinopoulou, 645-703. Bilbao: Gomylex.
- Von Dreele, James. 2008. «The Human Elements in Shipping: A Maritime Chaplain's Perspective». Relatorio presentado na American Petroleum Industry Conference, que tivo lugar en San Diego o 24 de xuño de 2008.
- Zhao, Minghua; Belcher, Phillip; Sampson, Helen; Thomas, Michele e Veiga, Javier. 2003. *Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices*. Xenebra: Organización Internacional do Trabajo.

