

# A conciliación do traballo no mar e a vida familiar: particularidades e normativa

*Work-Life Balance of Sea Workers:  
Special Features and Regulations*



ROSA MARY DE LA CAMPA PORTELA

Profesora doutora da ETS de Náutica e Máquinas da Universidade da Coruña

rosamary@udc.es

## Resumo

Nun sentido amplo, o termo conciliación fai referencia ao desenvolvemento pleno das persoas nos ámbitos do traballo, afectivo, familiar, persoal, de lecer, estudo e investigación, e tamén a dispor de tempo propio; e, desde esta perspectiva, a conciliación preséntase como un dereito básico ou fundamental, como unha parte indisociable do propio ámbito laboral. A realidade social e laboral amósanos, porén, unha infinidade de obstáculos relacionados coa conciliación laboral e familiar para todos os traballadores. Estas dificultades de conciliación son aínda máis inxentes para os traballadores do mar, cuxas especiais condicións laborais espazo-temporais deron lugar a que os termos conciliación e mar sexan historicamente incompatibles.

Cómpre termos en conta a este respecto que o buque é, 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 durante longos períodos de tempo con persoas doutras nacionalidades, culturas, linguas e relixións nun espazo confinado e en case total illamento dos seus familiares e amigos.

A pesar de que as actividades relacionadas coa pesca e o transporte marítimo son básicas e primordiais para a economía nos niveis rexional, nacional e internacional, as investigacións sobre as repercusións que o traballo a bordo ten sobre os mariños e a súa contorna familiar son escasas. Así, neste traballo preténdese botar un pouco de luz sobre as dificultades particulares que o traballo no mar presenta para a conciliación laboral, familiar e persoal dos traballadores do sector marítimo.

Analízanse ademais diversas normativas de ámbito nacional e internacional que tratan o tema da conciliación ou cuxos criterios poderían ser aplicados co fin de mellorar este aspecto en particular no caso dos traballadores do mar. Por último proponse a planificación profesional como ferramenta para favorecer as condicións de traballo a bordo e a relación traballo-familia destes traballadores.

**Palabras chave:** conciliación, traballo no mar, condicións de vida a bordo.

**Abstract**

*In a broad sense, the concept work-life balance is referenced to the full development of people in work, love, family, personal, leisure, study and research fields, and it also includes having time for oneself. From this perspective work-life balance is presented as a basic or fundamental right, as an inseparable part of the labour activity. However the social and labour reality shows us a lot of difficulties related with the work-life balance of all workers. These difficulties become more pronounced for sea workers, whose special time-space labour conditions have given rise to a historical incompatibility between the concepts work-life balance and work at sea.*

*Furthermore it is necessary to take into account that a ship is a people system, managed and crewed by men and women with real needs and real labour and social expectations, that have to work and live together with people from other countries, with other cultures, tongues and religions, confined during long periods of time and in almost total isolation regarding their families and friends.*

*However, and although the activities related with fishing and maritime transport fields are of paramount importance for regional, national and international economy, issues related with the social life of sea workers have been scarcely studied until now. As a result there are few research publications on onboard working effects to seafarers and their families' social relationships. The present paper sheds some light on the special difficulties of work at sea in relation to work-life balance of maritime sector workers.*

*Also several national and international regulations on work-life balance are analyzed as well as the criteria that could be applied to sea workers with the aim of improving this issue. Finally career mapping is proposed as a tool to improve on board working conditions and to make easier the work-family balance of sea workers.*

**Keywords:** *Work-life balance, Work at sea, Seafarers' living conditions.*

## 1. Introducción

Entre as diversas maneiras de entender o concepto de conciliación laboral e familiar, queremos salientar a seguinte: «Conciliación, en sentido estrito, refírese á compatibilidade dos tempos dedicados á familia e ao traballo. Ora ben, nun sentido amplo, fai referencia ao desenvolvemento pleno das persoas no ámbito do traballo, afectivo, familiar, persoal, de lecer, estudo e investigación, e a dispor de tempo propio. Conciliar, significa, por tanto, manter o equilibrio nas diferentes dimensións da vida co fin de mellorar o benestar, a saúde e a capacidade de traballo persoal» (Federación Andaluza de Autónomos, 2013). Desde esta perspectiva a conciliación preséntase como un dereito básico ou fundamental, como unha parte indisoluble do propio ámbito laboral. Non podería concibirse o traballo sen a conciliación, pois o contrario sería próximo á escravitude.

A realidade social e laboral móstranos, porén, unha infinidade de dificultades relacionadas coa conciliación laboral e familiar de todos os traballadores, agravadas, se cabe, pola conxuntura económica actual, tal e como sinala a Organización Internacional do Traballo (2009): na interacción entre a esfera laboral e familiar, parte central na vida das persoas, existen hoxe grandes tensións acentuadas polos cambios na organización do traballo. Estas tensións están a xerar altos custos para as mulleres e as persoas que requiren de coidados (crianzas, adultos maiores, discapacitados), mais non só, tamén para o crecemento económico, o bo funcionamento do mercado de traballo e a produtividade das empresas. Ademais, estas tensións reforzan as desigualdades socioeconómicas e de xénero, xa que as persoas que teñen máis recursos dispoñen dun mellor acceso a servizos de apoio e coidados de calidade e, xa que logo, a mellores oportunidades de desenvolvemento.

Estas dificultades de conciliación son aínda máis prementes para os traballadores do mar, cuxas especiais condicións laborais espazo-temporais deron lugar a que historicamente os termos conciliación e mar sexan incompatibles.

O buque posúe unhas características especiais e definidas que o diferencian de forma clara de calquera outro lugar de traballo. É unha plataforma móbil e autopropulsada, que xera a súa propia enerxía de funcionamento e que ademais serve de lugar de habilitación e descanso para os traballadores que nel operan; asemade, ten un labor netamente comercial, ten que ser operado de forma eficiente

e xerar beneficios, o que converte os buques en lugares de traballo continuo. Mais o buque é, 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 e en case total illamento a respecto dos seus familiares e amigos.

A pesar de que as actividades relacionadas coa pesca e o transporte marítimo son básicas e primordiais para a economía nos niveis rexional, nacional e internacional, as investigacións sobre as repercusións que o traballo a bordo ten sobre os mariños e a súa contorna familiar son escasas. Así, neste traballo preténdese botar un pouco de luz sobre as dificultades particulares que o traballo no mar presenta para conciliación laboral e familiar dos traballadores deste sector, así como tamén reflexionar sobre a conciliación persoal e as relacións interpersoais a bordo, xa que máis aló dos horarios de traballo, e ante a imposibilidade dun cambio de contorna, os compañeiros de traballo son os únicos que poderían cubrir o oco emocional e afectivo que lle corresponde á familia.

## **2. Vida laboral e familiar**

«Existen tres tipos de homes: os vivos, os mortos e os mariños», que nunca se sabe se están vivos ou mortos. Aínda que a orixe desta frase non está claramente determinada, é un fiel reflexo da situación dos mariños, que en séculos pasados unha vez embarcados perdían o contacto coa terra firme e os seus poboadores. Por desgraza non perdeu a súa actualidade, xa que en pleno s. XXI nalgunhas zonas do mundo as condicións non cambiaron substancialmente para os mariños, que se ven afastados das súas familias por longos períodos e sen disporen dun sistema de comunicación para contactar con elas.

Ser mariño/a pode resultar ás veces sinxelo, e mesmo pode chegar a ser aburrido (dise que navegar é 99% aburrimiento e 1% pánico), mais desde logo non é nunca un traballo socialmente satisfactorio. O traballo no mar ten unhas características que fan del unha profesión sacrificada: a dureza das condicións de vida a bordo, o prolongado illamento das tripulacións, a carencia ou cando menos precariedade das instalacións a bordo para unha normal convivencia, son só algúns exemplos. Doutra parte, aínda que a duración do tempo de campaña e os períodos de vacacións dos traballadores do mar poden variar dependendo de factores tales

como a nacionalidade e o posto ocupado, un aspecto común a todos é que a maioría dos mariños non pode volver á súa casa ao finalizar o día de traballo.

Ante as dificultades que o traballo a bordo supón en relación coas limitacións de espazo e tempo e a separación da contorna familiar, resulta imprescindible para os mariños teren a ocasión de comunicarse cos seus familiares (Squire, 2006). O contacto regular coa familia e os amigos, indica Thomas (2003a), é fundamental para manter as relacións afectivas e non perder o contacto coa vida en terra, sobre todo en momentos con alto valor emocional como o nacemento dun fillo, a enfermidade ou a morte dun ser querido. Nestas circunstancias a imposibilidade de comunicarse co exterior agrava o illamento dos mariños e pode xerarlles unha gran tensión. Daquela, é tarefa dos armadores proveren os medios apropiados a bordo para a comunicación co exterior, así como garantiren a posibilidade de que, unha vez en porto, os tripulantes teñan a oportunidade de accederen aos medios de comunicación en terra que lles permitan manter o contacto cos seus familiares e amigos.

Os estudos realizados por Kahveci en 2007 e 2011, en que participaron 3527 e 1023 mariños respectivamente, revelaron que o medio de comunicación máis utilizado durante o tempo de campaña é o teléfono, sobre todo o fixo utilizado desde os centros de mariños (85%), ou o móbil propio utilizado a bordo (82%). O correo electrónico é usado só polo 45% dos mariños, e o 52% di non ter acceso a este medio mentres está a navegar. No estudo de 2007, en que participaron 52 compañías navieiras, móstrase que só unha delas ofrecía a todos os seus tripulantes unha conta de correo electrónico privada e gratuíta. O acceso á internet parece estar aínda máis limitado, xa que o 80% dos participantes no estudo do 2011 declarou non ter acceso a este medio de comunicación durante os períodos de navegación.

Por outra banda, só o 55% dos participantes facía uso das comunicacións vía satélite durante os períodos de navegación, o que se debía, segundo alegaban, a que son moi caras e a localización do teléfono –polo xeral na ponte de mando– lles restaba intimidade. O acceso aos servizos de comunicación en terra está á súa vez limitado polo tempo de estadía en porto e a dispoñibilidade de medios de transporte para desprazarse até as cidades ou os centros con cabinas telefónicas. Ao respecto, o estudo do 2007 mostra que só unha das 52 compañías navieiras participantes ofrecía aos seus mariños, e baixo demanda, transporte gratuíto cara ás cidades.

O acceso aos sistemas de comunicación é, por tanto, unha das barreiras máis importantes para a comunicación con familiares e amigos durante o tempo de campaña, como así apuntou o 74% dos participantes no estudo do 2011. Un 68% sinalou tamén como unha barreira moi importante o custo das comunicacións. Con todo, hai outros factores que inflúen de forma directa nas posibilidades de conciliación familiar dos traballadores do mar e teñen relación coas condicións de emprego, tales como a duración do tempo de campaña, o tempo de vacacións e a posibilidade de embarque de familiares e/ou acompañantes. Así mesmo, cómpre termos en conta que durante toda a súa vida profesional os mariños enfróntanse a unha dicotomía de difícil solución:

- a) Dunha parte, mentres están a navegar, son membros dunha comunidade social e laboral, cun rol e unhas funcións previamente establecidas, cunhas obrigas e responsabilidades determinadas polo posto ocupado a bordo. Durante este período pouco poden facer no tocante á xestión da contorna familiar, a súa capacidade para opinar e tomar decisións na devandita contorna vese condicionada polas posibilidades de comunicación dispoñibles segundo o momento e o lugar en que se atopen.
- b) E, da outra, cando están en período de vacacións, a familia, acostumada a unha dinámica de funcionamento en que os mariños son pouco máis que simples espectadores, enfróntase agora ao reto de incluír os «novos» membros procurando que o seu impacto non sexa prexudicial para o quefacer diario, pois en poucas semanas ou meses os mariños volverán ao mar, á súa situación inicial de espectadores. Esta inclusión temporal e alterna na dinámica familiar adoita ser complicada, moitas veces traumática, e a miúdo resólvese de maneira insatisfactoria para ambas as partes. A perda do lugar na familia que sofren os traballadores do mar é poucas veces percibida ou tida en conta pola propia familia, os amigos ou os propios mariños, de tal forma que estes se afán a vivir dúas vidas diferentes, a desempeñar dous roles diferentes cara á familia e os amigos, situación que adoita complicarse mesmo até a intolerancia mutua chegado o momento da xubilación.

As necesidades de conciliación laboral e familiar para os traballadores do mar esténdense, pois, para alén do nacemento e a lactación dos fillos, como así amosa o estudo sobre condicións de vida e de traballo no sector marítimo realizado por Louro (2012), en que case o 70% dos mariños que decidiran abandonar o traballo no mar o fixeran por motivos familiares e esperando obter mellores condicións de vida.

### 3. Vida laboral e vida persoal

A principal función do buque é netamente comercial, ben sexa polo transporte de mercadorías ou ben pola captura de recursos naturais, e o principal rol dos tripulantes é desempeñaren un traballo a bordo en que mediante a xestión eficiente dos recursos dispoñibles se xeren beneficios económicos. Con todo, o buque é tamén un lugar de vida para os traballadores que nel operan. Convivir e traballar é un todo indisoluble que cómpre saber xestionar co fin de levar a cabo ambas as tarefas de forma segura e satisfactoria.

Deixando á marxe as condicións de traballo, que non son obxecto deste artigo, podemos destacar varios aspectos que condicionan a convivencia a bordo dun buque e que teñen relación coas oportunidades para o lecer e a interacción social, como son o traballo a quendas, a formación de tripulacións multiculturais, multilingües e reducidas e a dispoñibilidade de instalacións para o lecer e o descanso.

#### 3.1. Traballo a quendas

O traballo a quendas é unha característica típica do transporte marítimo, aínda que tamén é unha práctica habitual noutros sectores laborais, como por exemplo na sanidade ou nos servizos de emerxencias. No entanto, a xestión do traballo a bordo require ter en conta os trazos típicos deste ámbito que lle confiren un carácter especialmente delicado:

- a) **As limitacións de persoal.** O número de tripulantes nun buque é invariable durante o tempo de campaña. Se un/ha tripulante cae enfermo/a o traballo que teña asignado deberá ser realizado entre todos os demais que estean capacitados para iso, cando menos até o próximo porto de destino onde o/a tripulante enfermo/a poderá ser relevado/a.
- b) **Os tempos de descanso.** Dadas as limitacións de persoal, un exceso puntual na carga de traballo non pode ser compensada con maior descanso. Doutra banda, no mellor dos casos os tripulantes que traballen a quendas de catro horas teñen un máximo de oito horas continuadas de descanso. Neste período, alén de durmir, comer e asearse, deben facer outras tarefas relacionadas co traballo que non poden levarse a cabo durante a garda de navegación, como por exemplo o mantemento de equipos, a supervisión de traballos ou as tarefas burocráticas.



- c) **As características ambientais do lugar de traballo.** O buque, ao ser unha unidade móbil autopropulsada independente, está moi a miúdo sometido a condicións ambientais especiais canto a ruídos, vibracións, temperatura, humidade e iluminación. En moitas ocasións estas condicións ambientais especiais inflúen de forma negativa tanto no traballo que se desenvolve a bordo como na calidade do descanso dos tripulantes.

Así mesmo, resulta evidente que o traballo a quendas dificulta a socialización entre os tripulantes, que verán condicionada a súa participación nos eventos sociais, e mesmo a posibilidade de compartiren a mesa cos compañeiros dependendo das quendas de garda. No caso dos buques de pesca, a necesidade de traballar baixo a demanda da captura dificulta aínda máis o establecemento de horarios, e consecuentemente as posibilidades de socialización.

### **3.2. Relacións interpersoais a bordo**

A organización laboral nun buque baséase nunha distribución xerárquica das tarefas e as responsabilidades que traspasa o plano laboral para determinar tamén as relacións sociais, ao que axuda en boa medida a propia distribución dos espazos comúns e privados destinados ao lecer e ao descanso (Acejo, 2009 e 2012; Kahveci, Sampson e Lane, 2001). Así, de forma xeral, os camarotes e espazos comúns dos oficiais ocupan as cubertas superiores da habilitación, mentres os camarotes e espazos comúns dos subalternos ocupan as cubertas inferiores. Esta separación dos espazos segundo os niveis de responsabilidade dificulta a interacción física entre oficiais e subalternos, de tal xeito que a interacción social entre tripulantes de distinto rango é infrecuente.

Por outra banda, as relacións interpersoais de carácter social atópanse suxeitas a tres condicións típicas do traballo no sector marítimo na actualidade, como son a redución das tripulacións e a formación de tripulacións multilingües e multiculturais.

Rodriguez-Martos (2000) apunta que unha comunicación doada cos demais membros da tripulación é unha necesidade para os traballadores, e equipáraa a ter un lugar de descanso e unha comida axeitados. Como complemento, Albu (1996) sinala que as competencias lingüísticas son cruciais durante unha crise, mais que a falta diaria de comunicación debida a un dominio insuficiente da lingua pode ser igualmente traumática, ao garantir a soidade, o illamento e a tensión

dos individuos implicados. Este mesmo autor indica que para entender o impacto que a comunicación ten sobre a motivación e o comportamento dos devanditos individuos, debería analizarse a base cultural e social dos mariños, á vez que se debería establecer a idea do inglés marítimo como unha cura para a tensión, a fatiga, o pánico e o illamento asociado coas tripulacións mixtas.

A Organización Marítima Internacional (2000) reconece esta circunstancia e sitúa a comunicación a bordo como un dos factores contextuais dun buque que poden contribuír a un comportamento psicolóxico desfavorable, ao tempo que sinala que a existencia de tripulacións multinacionais se converteu nunha peculiaridade recoñecida da navegación, así como que talvez a comunicación entre os membros da tripulación non sexa posible por igual en todos os buques por este motivo. Aínda que para a seguridade das tripulacións e dos buques, e para realizar sen problemas as operacións, é imprescindible que exista unha boa comunicación, desde o punto de vista psicolóxico vén sumarse a necesidade humana de comunicarse:

- a) A comunicación con outras persoas é necesaria se se quere que os individuos gocen de equilibrio e sexan eficaces. O illamento trae consigo actitudes mentais e comportamentos estraños que adoitan ter consecuencias indesexables.
- b) A competencia lingüística é fundamental para conseguir unha personalidade versátil e enfocar a vida desde unha perspectiva máis aberta.

Desgraciadamente, o lado social da interacción a bordo é un aspecto con frecuencia descoidado polas institucións e organizacións relacionadas coa saúde e a seguridade, a pesar de que a interacción social é crítica no mantemento dunha moral alta a bordo, factor que se relaciona coa seguridade da operación do buque (Kahveci e Sampson, 2001). A formación de tripulacións multiculturais, pola súa vez, non é nova, mais vén de converterse nunha práctica habitual dos xestores marítimos co fin de reducir os custos de operación dos seus buques (Progoulaki e Roe, 2011; Kahveci, Sampson e Lane, 2001).

Un dos moitos obstáculos, sinala Benton (2005), que os mariños do s. XXI deben afrontar é a necesidade de xestionaren as diferenzas culturais no buque. A concienciación cultural implica non só entender e aceptar as diferenzas culturais máis evidentes, como os costumes relixiosos, de vestido ou de alimentación, senón tamén comprender certos valores culturais que teñen grande influencia no comportamento dos individuos, tales como o individualismo/colectivismo, os valores familiares, a actitude cara ao tempo e o espazo interpersoal (Oleneva,

2010). Kahveci, Sampson e Lane (2001) realizaron un estudo moi completo sobre a dinámica social das tripulacións multiculturais en buques mercantes, de cuxas conclusións cabe salientarmos a sensación expresada tanto polos mariños como polas compañías navieiras participantes de que unha tripulación multicultural pode funcionar tan ben ou mellor que unha tripulación cunha soa nacionalidade, sobre todo se a tripulación multicultural está formada por individuos de tres ou máis culturas diferentes.

A redución das tripulacións é quizais o factor que ten un maior impacto negativo na operatividade do buque en condicións de seguridade. Arestora aproximadamente o 40% dos buques que transportan mercadorías polos mares e océanos de todo o mundo (os que teñen menos de 1000 TRB) están autorizados a navegar cunha tripulación de cuberta de só catro membros: un capitán, un oficial de garda e dous mariñeiros (International Transport Workers Federation, 2013). As gardas de navegación distribúense neste caso de forma xeral en períodos de seis horas de garda e seis horas de descanso. Ademais este tipo de buques adoitan estar destinados á navegación costeira de curta e media distancia, o que supón que os seus períodos de navegación son curtos e a miúdo en zonas de moi alta densidade de tráfico, polo que as súas visitas a porto son moi frecuentes, e a actividade durante os curtos períodos de estadia en porto é frenética (Lloyd, 2007).

A redución das tripulacións aumenta as horas de traballo e implica que, en todo momento, os tripulantes que non están de garda ou traballando en tarefas transversais estean a durmir. Desta forma as relacións sociais son escasas e as actividades de grupo imposibles. Así mesmo, a tendencia á continua rotación dos tripulantes 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 mariños e a altos niveis de tensión que foron asociados á alta porcentaxe de suicidios a bordo (Thomas, 2003a).

### **3.3. O benestar dos mariños: instalacións para o lecer e o descanso**

Como xa sinalamos con anterioridade, o buque é para o mariños lugar de traballo e vida. Fóra das horas de garda os tripulantes teñen poucas posibilidades de lecer, e o número e tamaño dos espazos comúns e privados está loxicamente limitado polo tamaño do propio buque.

Fóra das horas de garda, os tripulantes non teñen a posibilidade de dar un paseo longo, ir de compras, tomar un café nun bar próximo, ir ao cinema ou ao ximnasio, senón que deben conformarse coas escasas actividades que poidan ser realizadas dentro das súas cabinas ou nos limitados espazos comúns, como o comedor, a cámara ou o *office*. Algúns buques, os de maior tamaño, poden contar con pequenos espazos equipados con algún aparello deportivo ou unha pequena sala de cinema, mais resulta moi infrecuente contaren co espazo suficiente para organizar un partido de fútbol ou dar un paseo en bicicleta. O tamaño e confort dos espazos privados e comúns para o lecer e o descanso son, por tanto, de vital importancia, pois tales espazos deben ofrecer aos mariños a oportunidade de se relaxaren, descansaren e teren unha vida social que lles permita desconectar do traballo e gozar dun estilo de vida saudable.

Dotar os buques dunha habilitación adecuada e comfortable, así como de cociñas, cámaras e espazos para o lecer, tendo en conta as variacións no talle, a forma e o xénero dos mariños, e os diversos factores de estrés ambientais, tales como o ruído, a calor, a humidade ou as vibracións, é importante para manter niveis adecuados de saúde física e mental entre os tripulantes, reducir as posibilidades de aparición da fatiga e o erro humano, e aumentar a moral, o recrutamento e a retención de mariños, o confort e a calidade xeral da vida a bordo (The Nautical Institute, 2008; American Bureau of Shipping, 2012). Khodayari (2012), pola súa banda, sinala que o deseño do buque debe evitar a sensación de confinamento e claustrofobia que producen os buques hoxe, pondo maior énfase en dotar os espazos de traballo, lecer e descanso a bordo dun deseño máis humanizado.

#### **4. A situación da muller a bordo e a conciliación familiar e persoal**

Aínda que é evidente que o traballo e a vida a bordo están suxeitos a un bo número de factores que non dependen dos propios tripulantes e que complican as posibilidades de conciliación familiar e persoal para os mariños homes, tamén o é que as mulleres que traballan a bordo teñen que enfrontarse a barreiras aínda máis complicadas neste sentido, xa que o seu dereito á maternidade resulta moitas veces incompatible co seu dereito ao traballo no buque. Porén, tal e como indica Tansey (2000), non existe ningunha razón intrínseca pola que as mulleres non poidan participar e beneficiarse do emprego na industria marítima, malia ser considerada esta industria tradicionalmente como masculina e moitas institucións de formación marítima repartidas por todo o mundo só admitiren homes ou un número moi limitado de mulleres entre o seu estudiantado (Zhao *et al.*, 2003).

No tocante ao punto de vista dos empregadores, a pesar de que moitas compañías navieiras con experiencia no emprego de mulleres son moi positivas canto ao seu desempeño laboral, moitas outras non parecen ter desenvolvido nin políticas nin normativas específicas a respecto do emprego e as condicións de traballo das mulleres (Business Times, 2003), e o que é máis, segundo Thomas (2003b) o emprego das mulleres a bordo está suxeito a unha infinidade de mitos e concepcións erróneas sobre as mulleres no sector marítimo, tales como a idea equivocada do que se considera un traballo apropiado para homes e mulleres baseada unicamente no xénero. Así mesmo, algúns empregadores, indica este mesmo autor, sosteñen que a navegación é excesivamente difícil e as condicións de emprego demasiado rigorosas, o que converte o transporte marítimo nunha carreira inadecuada para unha muller. Outros empregadores afirman que as mulleres poden traballar só a bordo de certos tipos de buques e ocupando só certo tipo de empregos que non entren en conflito coa noción de feminidade, de tal xeito que son os traballos para desenvolver na máquina os vistos como menos axeitados para as mulleres.

Outras actitudes negativas cara ao emprego das mulleres no sector marítimo relaciónanse coas percepcións do papel da muller na familia, e así, en concreto, crese que esta carreira é totalmente incompatible co matrimonio e a maternidade.

Na outra cara da moeda atopamos as opinións favorables dos empregadores que contratan mulleres para o traballo a bordo, cuxas experiencias destacan a súa dedicación e perseveranza no desenvolvemento da súa tarefa profesional a bordo e os beneficios sociais que leva a súa presenza entre a tripulación (Thomas, 2003b).

En relación coa conciliación da vida laboral e familiar das mulleres que traballan neste sector podemos salienta o traballo realizado por De la Campa (2007), en que diversos puntos da inserción laboral feminina na mariña mercante eran discutidos por mulleres profesionais do sector. Dos datos obtidos destacamos que o 88% das enquisadas opinaba que a maternidade é sempre ou case sempre incompatible co traballo a bordo, o 42% afirmaba que a súa situación laboral influíu na súa decisión de ter ou non ter fillos e o 25% opinou que a súa compañía navieira poría problemas para embarcalas de novo despois da maternidade. Estas son algunhas opinións das enquisadas sobre a forma en que a situación laboral afectaba á súa maternidade:

- a) Non quero estar lonxe dos meus fillos.
- b) A miña situación laboral obrígame a atrasar a maternidade.
- c) Antes de ter fillos necesito ter un emprego que me procure unha economía desafogada.
- d) Deixei de navegar pola imposibilidade de conciliar a navegación e a maternidade.
- e) Non penso en ser nai mentres siga navegando.
- f) Non podería ter fillos actualmente se quixese, tería que esperar uns anos.
- g) Esperei máis tempo para ser nai porque sabía que tería que deixar de navegar.

## 5. A conciliación na lexislación española

A lexislación española recolle na Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras (BOE n.º 266, do 6 de novembro de 1999), os asuntos relacionados con este tema. Así, a devandita lei establece na súa exposición de motivos o seguinte:

A Constitución española recolle no seu artigo 14 o dereito á igualdade ante a lei e o principio de non-discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión ou opinión ou de calquera outra condición. No artigo 39.1, o texto constitucional establece o deber dos poderes públicos de aseguraren a protección social, económica e xurídica da familia e, no artigo 9.2, atribúelles ós poderes públicos o deber de promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, e de removeren os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude facilitando a participación de tódolos cidadáns na vida política, económica, cultural e social. (...)

A necesidade de conciliación do traballo e a familia foi xa formulada a nivel internacional e comunitario como unha condición vinculada de forma inequívoca á nova realidade social (...).

Pola súa banda, no ámbito comunitario, a maternidade e a paternidade, no seu máis amplo sentido, recolléronse nas Directivas do Consello 92/85/CEE, do 19 de outubro, e 96/34/CE, do Consello, do 3 de xuño. A primeira delas trata a maternidade desde o punto de vista da saúde e da seguridade no traballo da traballadora embarazada que dese a luz ou que estea en período de lactación. A segunda, relativa ó acordo marco sobre o permiso parental, celebrado pola UNICE, o CEEP e a CES, prevé o permiso parental e a ausencia do traballo por motivos de forza maior como medio importante para

concilia-la vida profesional e familiar e promove-la igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.

Mediante a presente lei complétase a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e comunitaria superando os niveis mínimos de protección previstos nelas.

A lei introduce cambios lexislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar da vida familiar, dando un novo paso no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trata ademais de gardar un equilibrio para favorecer-los permisos por maternidade e paternidade sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de acceso ó emprego, ás condicións do traballo e ó acceso a postos de especial responsabilidade das mulleres. Ó mesmo tempo facilítase que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos seus fillos desde o mesmo momento do nacemento ou da súa incorporación á familia. (...).

Por último, establécese a aplicación da redución da xornada ou excedencia para atende-lo coidado de familiares que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída, configurándose este dereito como individual dos traballadores. (...)

O capítulo III modifica a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e cobre unha lagoa actualmente existente, prevendo que, nos supostos de maternidade nos que por motivos de saúde da nai ou do feto se fai necesario un cambio de posto de traballo ou función e este cambio non sexa posible, se declare a interesada en situación de risco durante o embarazo con protección da Seguridade Social.

Resumindo, esta lei céntrase no embarazo, a lactación e os permisos por maternidade e paternidade, así como nas reducións de xornada e excedencias para o coidado de familiares.

Por outra banda, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, presta unha especial atención á corrección da desigualdade no ámbito específico das relacións laborais. Mediante unha serie de previsións, recoñécese o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral e foméntase unha maior corresponsabilidade entre mulleres e homes na asunción das obrigas familiares. Tales previsións concrétanse no artigo 44, sobre os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, onde se fai explícito:

1. Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceránselles aos traballadores e ás traballadoras de xeito que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio.
2. O permiso e a prestación por maternidade concederanse nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

3. Para contribuír a unha repartición máis equilibrada das responsabilidades familiares, recoñéceselles aos pais o dereito a un permiso e a unha prestación por paternidade, nos termos previstos na normativa laboral e de Seguridade Social.

Aínda que estas leis non exclúen *per se* os traballadores do sector marítimo, teremos que preguntarnos se poden efectivamente aplicárselles, tendo en conta, tal como sinalan De la Campa, Louro e Bouza (2011), as características especiais do traballo a bordo no sector marítimo, como a duración das campañas de navegación e a imposibilidade de que o buque entre en porto dependendo das necesidades dos mariños. Outro exemplo podería ser a Directiva Europea 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, sobre a introdución de medidas que favorezan melloras na seguridade e saúde no traballo das traballadoras en estado, que deron a luz recentemente ou que están en período de lactación, que non considera incompatible a situación de embarazo da traballadora co traballo no mar, a pesca e o transporte marítimo.

Finalmente, cómpre sinalarmos que a conciliación entre a vida laboral e persoal permanece sen lexislar. Quizais este punto non sexa moi preocupante para os traballadores de terra, que após a xornada laboral regresan á casa e poden dispor dun tempo que xestionar segundo as súas necesidades. No entanto, os traballadores embarcados non dispoñen desta posibilidade, xa que as súas xornadas laborais serán a quendas no mellor dos casos, e as posibilidades de lecer a bordo, tal como vimos con anterioridade, son sempre escasas e limitadas.

## **6. Conciliación e convenios sobre o traballo no mar da Organización Internacional do Traballo**

Aínda que a palabra conciliación non aparece como tal no texto do Convenio sobre o traballo marítimo 2006 da Organización Internacional do Traballo, este inclúe unha serie de prescricións mínimas que poden axudar á súa mellora:

- a) **Título 2. Condicións de emprego.** Establece prescricións relativas ás horas de traballo e de descanso (regra 2.3), o dereito ás vacacións (regra 2.4.), a repatriación (regra 2.5.) e os niveis de dotación (regra 2.7).
- b) **Título 3. Aloxamento, instalacións de espaxemento, alimentación e servizo de fonda.** Os requirimentos relacionados co aloxamento e os servizos de espaxemento (regra 3.1), a alimentación e o servizo de fonda (regra 3.2.)



son especificados neste capítulo. Cabe sinalarmos que os requisitos que se refiren á construción e o equipamento dos buques son de aplicación só aos buques construídos na data de entrada en vigor do convenio para o membro de que se tratar, ou despois desta.

- c) **Título 4. Protección da saúde, atención médica, benestar e protección social.** Considérase, entre outros aspectos, o acceso a instalacións de benestar en terra (regra 4.4).

Pola súa banda, o Convenio 188 sobre o traballo na pesca da Organización Internacional do Traballo, que é de aplicación aos pescadores que traballen a bordo de buques de eslora igual ou superior a 24 metros, contempla requisitos mínimos en relación con:

- a) Parte IV. Condicións de servizo: dotación e horas de descanso, repatriación.  
b) Parte V. Aloxamento e alimentación.

Como vemos, a cobertura destas normativas é moi escasa, en particular no caso da aplicable aos traballadores da pesca, que deixa fóra do seu ámbito de aplicación a todos os traballadores de embarcacións de menos de 24 metros de eslora, é dicir, a máis do 70% dos traballadores deste sector.

## **7. A planificación profesional como ferramenta para facilitar a conciliación**

Tal e como vemos, os problemas para a conciliación da vida laboral e familiar supoñen para os traballadores do mar un obstáculo que dificulta o seu desenvolvemento profesional e persoal, e en moitas ocasións constitúe o motivo principal polo que deciden abandonar o traballo a bordo en busca de mellores condicións de vida en terra. Para enfrontar esta área problemática e lograr unha maior permanencia dos mariños a bordo existe unha estratexia que pode ser perfectamente aplicable neste ámbito como é a planificación profesional.

A planificación profesional (*career mapping*) consiste na xestión ou o deseño da traxectoria profesional dos traballadores establecendo obxectivos a longo prazo e os pasos necesarios para atinxilos (Messmer, 2003). Aínda que o obxectivo primordial desta estratexia é facilitar aos traballadores o desenvolvemento da súa profesión, de xeito que cheguen a alcanzar os postos máis altos dentro dela a

través da adquisición da mestría, tamén permite programar os tempos da carreira profesional para compatibilizar o traballo a bordo e en terra. Un exemplo de planificación aplicada ao sector marítimo é o mostrado na Táboa 1, desenvolvido por Basurko (2007).

Idade	Duración en anos	Lugar	Título e posto
18-22	4	Universidade	Grao de piloto ou maquinista
23-30	6-8	A bordo	Oficial
31-32	1-2	Universidade	Posgrao
33-40	6-8	En terra: navieira, industria naval, administración, etc.	Enxeñeiro
41-50	8-10	A bordo	Capitán ou xefe de máquinas
51-58	6-7	En terra: navieira, industria naval, administración, etc.	Enxeñeiro/inspector

**Táboa 1. Exemplo de planificación profesional proposto por Basurko (2007).**

As posibles aplicacións desta estratexia ao sector marítimo foron tamén estudadas pola European Transport Workers Federation, que en conxunto coa European Community Shipowners Association e co apoio da Comisión Europea, entre os anos 2004 e 2005 financiou o proxecto denominado «The Mapping of Career Paths in the Maritime Industries» (Barnet *et al.*, 2006), en que se puxo de manifesto que existe unha gran variedade de oportunidades profesionais para os mariños en terra e que o trazado da devandita planificación debería facerse de acordo cos requirimentos establecidos polo país de orixe de cada mariño/a. Unha posta ao día deste proxecto está a realizarse actualmente (Dearsley, 2013).

Unha planificación deste tipo facilitaría aos traballadores do sector desenvolveren unha carreira profesional mediante a combinación de períodos de embarque e traballo en terra, e mesmo lles ofrecería a posibilidade de afrontar a maternidade/paternidade nunhas condicións máis próximas ás dos traballadores de terra (entre os 30 e os 40 anos), para reincorporárense posteriormente ao traballo a bordo. Con todo, loxicamente, ten que ser o compromiso dos empregadores e a súa vontade de facilitaren o emprego a bordo o que leve a establecer planificacións similares á proposta, que convertan o traballo dos traballadores do sector marítimo na carreira

profesional dos traballadores do sector marítimo: «take a job and you will work for a day, master a profession or a trade and will work for a lifetime» (Farren, 2009).

## 8. Conclusións

Como sinala a International Transport Workers Federation (2007) tanto os homes como as mulleres teñen responsabilidades familiares. Alén da maternidade, existen outros dereitos relacionados coa familia, como o permiso parental ou o permiso paternal, o dereito á licenza de maternidade retribuída, o dereito á lactación, o dereito á protección do emprego ou o dereito a ocupar o mesmo posto de traballo finalizado o permiso familiar, que revisten grande importancia para os traballadores. Así, a Organización Internacional do Traballo (2006) sinala que as compañías navieiras deberían desenvolver políticas claras sobre o embarazo e a maternidade, e igualmente facilitar información sobre tales políticas ás mariñas que traballen a bordo dos seus buques. As compañías poderían atopar traballo en terra para as mariñas embarazadas ou ben permitir que continúen traballando a bordo suxeitas a determinadas medidas sanitarias.

Con todo, nun sentido amplo o termo conciliación fai referencia ao conxunto de medidas tendentes a paliaren as dificultades que a dicotomía entre a vida laboral e a vida persoal e familiar presenta. É un tema que non se esgota no coidado de menores, persoas maiores, enfermas ou con discapacidade, porque a persoa realiza a súa vida de diversas formas e non só en familia. A conciliación fai referencia á posibilidade de xestión do propio tempo, por iso falar de conciliar supón enfrontarnos a un problema non só de cantidade de tempo, senón tamén relativo á forma de distribuír ese tempo.

Os xestores navieiros teñen que tomar as medidas oportunas co fin de equilibraren a vida laboral e familiar dos traballadores do mar, como por exemplo compensar o tempo de traballo a bordo cunhas xenerosas vacacións. Así mesmo, as posibilidades de comunicación co exterior deben aumentarse aproveitando todos os medios e tecnoloxías dispoñibles a bordo e en terra e facendo que estean ao alcance de todos os tripulantes. A planificación profesional perfílase tamén como unha ferramenta útil para facilitar a conciliación dos traballadores do mar.

Por último, resulta necesario chamarmos a atención sobre a necesidade de levar a cabo estudos máis profundos e numerosos sobre o impacto que a vida a bordo

ten nos mariños e a súa contorna familiar. É imprescindible entendermos como estas condicións de vida inflúen sobre diversos aspectos afectivos e emocionais dos traballadores do mar, as súas familias e as súas amizades. Desta forma poderán establecerse estratexias de formación, información e educación, á vez que poderán fornecérselles as ferramentas axeitadas para que poidan xestionar de forma eficiente e satisfactoria as dificultades que o traballo a bordo presenta desde punto de vista emocional.

### Referencias bibliográficas

ACEJO, I. (2012) «Seafarers and Transnationalism: Ways of Belongingness Ashore and Aboard» *Journal of Intercultural Studies* 33(1), pp. 69-84.

ACEJO, I. (2009) [en liña] «Transnational Crews and Their Ways of Belongingness». Relatorio presentado na International Conference on Migration, Citizenship and Intercultural Relations que tivo lugar os días 19 e 20 de novembro de 2009 en Melbourne, Australia. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <<http://www.deakin.edu.au/arts-ed/ccg/events/pdf/mpn%20112.pdf>>.

ALBU, G. (1996) «Combating “Babel on the bridge”» *The IMLA Association Newsletter* 22, pp. 8-16.

ALDERTON, T.; BLOOR, M.; KAHVECI, E.; LANE, T.; SAMPSON, H.; THOMAS, M.; WINCHESTER, N.; WU, B. e ZHAO, M. (2004) *The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Globalized Industry*. Xenebra, Organización Internacional do Traballo.

AMERICAN BUREAU OF SHIPPING (2012) [en liña] *Guide for Crew Habitability on Ships*. Dispoñible no enderezo electrónico <[http://www.eagle.org/eagleExternalPortalWEB/ShowProperty/BEA%20Repository/Rules&Guides/Current/102\\_CrewHabitabilityonShips/Pub102\\_CrewHabitability](http://www.eagle.org/eagleExternalPortalWEB/ShowProperty/BEA%20Repository/Rules&Guides/Current/102_CrewHabitabilityonShips/Pub102_CrewHabitability)>.

BARNET, M.; GATFIELD, D.; OVERGAARD, B.; PECKAN, C e GRAVESON, A. (2006) «Barriers to Progress or Windows of Opportunity? A Study in Career Path Mapping in the Maritime Industries» *WMU Journal of Maritime Affairs* 5(2), pp. 127-142.

BASURKO, A. (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, G. (2005) «Multicultural Crews and the Culture of Globalization» en International Association of Maritime Universities *Maritime Security and MET*. Billerica, WIT Press.

BUSINESS TIMES (2003) [en liña] *Though Struggle at Sea*. Dispoñible no enderezo web <<http://yaleglobal.yale.edu>>.

DE LA CAMPA, R. (2007) [en liña] *Memoria final do proxecto: Mulleres galegas na mariña mercante*. Dispoñible no enderezo web <[http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/mulleres\\_galegas\\_marina\\_\\_mercante%5B1%5D.pdf](http://igualdade.xunta.es/sites/default/files/files/documentos/mulleres_galegas_marina__mercante%5B1%5D.pdf)>.

DE LA CAMPA, R.; LOURO, J. e BOUZA, M. A. (2011) «Repaso de la normativa europea en relación a las condiciones de vida y de trabajo» *Medicina Marítima* 11(2), pp. 59-69.

DEARSLEY, D. (2013) [en liña] *An Introduction to Career Mapping Project*. Dispoñible no enderezo web <<http://www.dmconsulting.co.uk/?p=124#more-124>>.

FARREN, C. (2009) [en liña] *The Importance of Career Mapping*. Dispoñible no enderezo web <[http://www.masteryworks.com/newsite/clientimpact/impact\\_archives\\_june09.htm](http://www.masteryworks.com/newsite/clientimpact/impact_archives_june09.htm)>.

FEDERACIÓN ANDALUZA DE AUTÓNOMOS (2013) [en liña] *Guía para la conciliación. Vida laboral y familiar*. Dispoñible no enderezo web <<http://www.ceat-andalucia.com/GUIASAUTONOMOS/familiar/2.aspx>>.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABALLADORES DO TRANSPORTE (ITF) (2013) [en liña] *STWC, A Guide for Seafarers Taking into Account the 2010 Manila Amendments*. Dispoñible no enderezo web <[https://www.dnmf.no/Fag/maskinoffiser/Documents/STCW\\_guide\\_english.pdf](https://www.dnmf.no/Fag/maskinoffiser/Documents/STCW_guide_english.pdf)>.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABALLADORES DO TRANSPORTE (ITF) (2007) [en liña] *Mujeres transportando el mundo. Manual de consulta de la ITF para la negociación sindical en el sector del transporte*. Dispoñible no enderezo web <[http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/pdf/women\\_manual\\_es.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/pdf/women_manual_es.pdf)>.

KAHVECI, E. (2011) [en liña] *Seafarers and Communication*. Dispoñible no enderezo web <<http://workinglives.org/fms/MRSite/Research/wlri/WORKS/Seafarers%20and%20Communication%20Report.pdf>>.

KAHVECI, E. (2007) [en liña] *Port Based Welfare Services for Seafarers*. Dispoñible no enderezo web <<http://www.itfglobal.org/files/extranet/-1/30194/Port-Based-Welfare-Services%202007.pdf>>.

KAHVECI, E. e SAMPSON, H. (2001) «Findings from the Shipboard Based Study of Mixed Nationality Crews». Relatorio presentado no SIRC's 2nd Symposium, que tivo lugar no mes de xuño de 2001 na Universidade de Cardiff.

KAHVECI, E., SAMPSON, H. e LANE, T. (2001) [en liña] *The Formation and Maintenance of Transnational Seafarer Communities*. Dispoñible no enderezo web <<http://www.esrc.ac.uk/my-esrc/grants/L214252036/read>>.

KHODAYARI, S. (2012) [en liña] *Claustrophobia and New Ship Design*. Dispoñible no enderezo web <<http://general.marine-files.net/upload/Claustrophobia%20and%20new%20ship%20design.pdf>>.

LLOYD, M. (2007) [en liña] *The Manning Problem*. Dispoñible no enderezo web <<http://www.witherbyseamanship.com/the-manning-problem-downloadable-product.html>>.

LOURO, J. (2012) Memoria final do proxecto «Afrontando la falta de marinos en España: mejorar las condiciones de vida y de trabajo a bordo para favorecer la carrera marítima».

MESSMER, M. (2003) [en liña] *Career Mapping: Charting an Employee's Path to Success*. Disponible no enderezo web <[http://www.imanet.org/PDFs/Public/SF/2003\\_12/1203careers.pdf](http://www.imanet.org/PDFs/Public/SF/2003_12/1203careers.pdf)>.

OLENEVA, T. (2010) «The Key Role of Values for Communication in Multilingual Crews» en Elsayed, H.; Fawzy, S.; Taher, A. e Ahmed, P. The<sup>22nd</sup> of *International Maritime English Conference, IMEC 22. Proceedings*. Alexandría, Arab Academy for Science, Technology & Maritime Transport, pp. 262-273.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (2009) [en liña] *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Disponible no enderezo web <[http://www.pnud.cl/areas/GobernabilidadDemocratica/2010/Informe%20trabajo%20y%20familia/resumen\\_esp.pdf](http://www.pnud.cl/areas/GobernabilidadDemocratica/2010/Informe%20trabajo%20y%20familia/resumen_esp.pdf)>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO (2006) [en liña] *Report of the Director-General on developments in the maritime sector*. Disponible no enderezo web <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc94/rep-ii.pdf>>.

ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL (ed.) (2000) *Curso modelo 1.14m Primeros Auxilios Sanitarios*. Bristol, Ashford Press.

PROGOULAKI, M. e ROE, M. (2011) «Dealing with Multicultural Human Resources in a Socially Responsible Manner: Focus on the Maritime Industry» *WMU Journal of Maritime Affairs* 10, pp. 7-23.

RODRÍGUEZ–MARTOS, R. (2000) «The Importance of Special Training in Leadership for Captains and Officers for a Safe Navigation and Preservation of the Environment» en Piniella, F.; Bocanegra, A., Oliviella, J. e Rodríguez-Martos, R. (eds.)<sup>2nd</sup> *International Congress on Maritime Technological Innovations and Research*. Cádiz, Universidade de Cádiz, pp. 999-1006.

SQUIRE, D. (2006) [en liña] «The Human Element. The Importance of Effective Communication». Disponible no enderezo web <[http://www.he-alert.org/filemanager/root/site\\_assets/standalone\\_article\\_pdfs\\_0605-/HE00615.pdf](http://www.he-alert.org/filemanager/root/site_assets/standalone_article_pdfs_0605-/HE00615.pdf)>.

TANSEY, P. (2000) [en liña] *Women on Board – Ten Years of the IMO Women In Development Programme*. Disponible no enderezo web <[http://www.imo.org/blast/mainframe.asp?topic\\_id=406&doc\\_id=1082](http://www.imo.org/blast/mainframe.asp?topic_id=406&doc_id=1082)>.

THE NAUTICAL INSTITUTE (ed.) (2008) *The International Maritime Human Element Bulletin* 18.

THOMAS, M. (2003a) *Lost at Sea and Lost at Home: The Predicament of Seafaring Families*. Cardiff, Seafarers International Research Centre.

THOMAS, M. (2003b) «Get Yourself a Proper Job Girlie!: Recruitment, Retention and Women Seafarers» *Maritime Policy & Management* 31(4).

ZHAO, M.; BELCHER, P.; SAMPSON, H.; THOMAS, M. E VEIGA, J. (2003) *Women Seafarers*. Xenebra, Organización Internacional do Traballo.

**Normativa citada**

Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. BOE n.º 71, do 23 de marzo de 2007.

Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras. BOE n.º 266 do 6 de novembro de 1999.

Directiva 92/85/CEE do Consello, do 19 de outubro de 1992, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactancia (décima Directiva específica de acordo coa epígrafe 1 do artigo 16 da Directiva 89/391/CEE). DO L n.º 348, do 28 de novembro de 1992.