

O traballo das mulleres en ámbitos marítimos: mariña mercante e pesca

*The Work of Women in Marine Environments:
Merchant Navy and Fishery*



ROSA MARY DE LA CAMPA PORTELA

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

MARGARITA MARTÍNEZ DÍAZ

JUAN JOSÉ GALAN DÍAZ

SIMÓN FERNÁNDEZ GARRIDO

Profesores da ETS de Enxeñaría de Camiños, Canais e Portos da Universidade da Coruña

Resumo

Aínda que a igualdade de xénero se establece como unha prioridade no marco legislativo de todos os países que conforman a Unión Europea, a prevalencia dos estereotipos sociais que asignan un determinado rol a homes e mulleres dificulta de xeito substancial a súa consecución.

A maioría das mulleres que pertencen ao sector pesqueiro realizan o seu labor en terra –marisqueo, acuicultura ou transformación– e están infrarrepresentadas na pesca extractiva con embarcación (0,5%). No caso da mariña mercante obsérvase unha escasa representación: aproximadamente un 7% do total das mulleres mariñas, fronte a un 42% do total dos homes mariños, un desfase que parece provir do rol tradicional que se lle asigna á muller na familia.

Neste traballo avalíase a situación das mulleres que se dedican profesionalmente ao sector marítimo, tanto mercante como pesqueiro. Ademais, analízase a representación feminina e as dificultades de acceso e ascenso na carreira profesional das mulleres no caso da mariña mercante.

Palabras chave: xénero, pesca, mariña mercante, protección social.

Abstract

Although gender equality is established as a priority in the legislative framework of all the countries that form the European Union, the prevalence of social stereotypes that assign a certain role to men and women impedes their attainment in a substantial way.

Most of the women who belong to the fishing sector realize their labour on land - shell fishing, fish farming or transformation -, and are underrepresented in extractive fishing with craft (0.5%). In the case of the Merchant Navy a scanty representation is observed: approximately 7% of the total of marine women, as opposed to 42% of the total of marine men. This gap seems to come from the traditional role that is assigned to women in the family.

In the present work, the situation of the women who devote themselves professionally to the maritime sector, both merchant and fishing, is evaluated. In addition, their representation and difficulties of access and promotion in the professional career in the case of the Merchant Navy is analysed.

Keywords: Gender, Fishing, Merchant Navy, Social protection.

1. Introducción

As estruturas sociais tradicionais determinaron desde a antigüidade roles moi diferentes para as mulleres e os homes: estes foron orientados ao espazo público e a produción, mentres aquelas quedaban relegadas ao espazo privado, a reprodución e os traballos sen remuneración, como as tarefas domésticas, o coidado dos anciáns, a educación dos fillos etc. A súa constante dedicación a estes labores, unida ao seu limitado acceso á cultura e ao enriquecemento proporcionado polas relacións sociais, impedía o crecemento intelectual feminino e fomentaba por tanto a permanencia inalterable da súa condición.

Estes estereotipos aínda se poñen de manifesto no ámbito pesqueiro, onde a división de xénero é moi marcada, para alén de o traballo da muller adoitar ser pouco valorado. Tanto é así que o seu papel na pesca europea pasou practicamente desapercibido até hai máis ben pouco tempo. Por tal motivo, a Comisión Europea patrocinou en xaneiro de 2003 unha conferencia sobre o lugar das mulleres no sector da pesca, que constituíu un punto de encontro para o debate sobre o papel feminino no sector. Nela púxose de manifesto que as estruturas que dominaban o mundo pesqueiro eran inadecuadas para promover a progresión das mulleres, e sentáronse as bases para emendar esta situación.

A discriminación da muller inflúe mesmo na súa visibilidade económica. Segundo a Comisión Europea (2003), en 2001, un ano antes da traxedia do Prestige, recolléronse 6500 toneladas de marisco, o que se traduciu na mobilización duns 47 millóns de euros, mais en ningún caso se fixo notar que a maior parte deste logro fora atinxido por mulleres. Cómpre termos en conta que a división tradicional de tarefas no ámbito pesqueiro destina os homes ao mar e as mulleres á terra, de xeito que estas se ocupan fundamentalmente de labores de marisqueo, transformación e comercialización, ou mesmo de tarefas de xestión relacionadas co traballo dos seus maridos no mar.

A axuda europea para o sexenio 2006-2013 para este sector vén dada a través do Fondo de pesca europeo (FEP), en que xa se inclúe a perspectiva de xénero para promover accións encamiñadas á igualdade entre homes e mulleres, por exemplo, no artigo 11: «Os estados membros e a Comisión velarán por promover a igualdade entre homes e mulleres e a integración das cuestións de xénero nas diferentes etapas da execución do FEP, incluídas as fases de concepción, execución, seguimento e

avaliación». Segundo consta no informe da Rede Española de Mulleres no Sector Pesqueiro –organización promovida polo Ministerio de Agricultura, Alimentación e Medio Ambiente– *Situación de la mujer en el sector pesquero español* (2011) «os estados membros velarán por promover as operacións destinadas a incrementar o papel das mulleres no sector da pesca».

Neste artigo preténdese analizar a situación da muller en dous sectores destacados: a pesca e a actividade mercante. Tómanse como exemplo as circunstancias de España e de Galicia, onde as actividades relacionadas co mar constitúen un dos piares fundamentais da economía.

2. As mulleres e a pesca en España

Os empregos que dependen do mar en España dunha forma directa ou indirecta poden cifrarse en case 19 millóns. Segundo datos do Ministerio de Agricultura, Alimentación e Medio Ambiente a porcentaxe de mulleres que traballan no sector da acuicultura é dun 28,9%, e no marisqueo e a industria de transformación esta porcentaxe elévase até case o 95%, concentrando Galicia a maior parte da actividade. O emprego feminino sitúase, por tanto, nos subsectores da pesca. Así mesmo, as mulleres desenvolven importantes tarefas na diversificación económica das zonas pesqueiras, ben dun xeito tradicional ou de formas máis innovadoras, como o turismo pesqueiro, en que se amosan as manobras de navegación, os aparatos de pesca, os costumes e a gastronomía.

A táboa 1 pode servir para dar unha idea global da moi diferente posición de homes e mulleres no sector pesqueiro, aínda que unha análise pormenorizada bota máis luz sobre a situación. A porcentaxe de mulleres integradas no sector pesqueiro é moi inferior á dos homes, mais este feito vese ademais agravado porque esta porcentaxe vai en descenso desde o ano 2005, o que se pode achacar a dúas razóns preponderantes:

- a) A primeira delas é a mala adaptación da muller a este nicho do mercado laboral por causa da falta de igualdade de trato en aspectos económicos (os soldos das mulleres son en xeral notablemente inferiores aos dos homes), sociais (son numerosas as denuncias de trato discriminatorio e mesmo vexatorio cara ás mulleres por parte dalgúns compañeiros varóns, sobre todo nalgúns subsectores) e mesmo estruturais (falta de medios básicos para a convivencia cos homes, como por exemplo baños separados nos barcos).

b) A segunda é algo máis xeral, xa que se trata da volta da muller ao fogar coa crise económica, que impide ás familias contar con comodidades como gardarías, servizo do fogar, coidadores etc.

Ano	Total de traballadores	Total de traballadores no sector pesqueiro	% Homes	% Mulleres
2002	16 630,3	9096,8	46,5	8,2
2003	17 295,9	8319,3	40,7	7,4
2004	17 970,2	9236,7	43,7	7,6
2005	18 973,2	11 402,9	44,9	15,2
2006	19 747,7	10 130,6	42,5	8,8
2007	20 356	10 625,8	42,5	9,6
2008	20 257,6	9683,1	39,8	8
2009	18 888	8027,4	35,6	6,9
2010	18 456,5	6958,1	32,1	5,6

Táboa 1. Diferenza entre a dedicación de homes e mulleres ao sector pesqueiro (miles de persoas).

Fonte: INE-EPA 2010.

Porén, como se comentou, o sector pesqueiro distribúese en diferentes subsectores en que o acceso, a remuneración e a cualificación requirida polas tarefas que exercen as mulleres é moi diversa.

2.1. Pesca extractiva con embarcación

Neste subsector poden diferenciarse varias modalidades: pesca de altura ou costeira, artes menores e marisqueo con embarcación. A presenza da muller nestas tarefas é practicamente testemuñal en España, ao atinxir contra o 0,5%. Segundo o informe elaborado para a Dirección Xeral de Pesca da Comisión Europea (MacAllister, E. and Partners Ltd, 2001), as mulleres empregadas no marisqueo con embarcación traballan fundamentalmente na extracción de percebe, é dicir, que a maioría das que traballan con embarcación non require pasar a noite nela, pois os barcos marisqueiros son usados só para a captura en zonas de difícil acceso por terra.

As razóns que explican a escasa presenza feminina a bordo son múltiples, desde o deseño interior dos propios buques –onde non se dispón de espazos apropiados

para o acomodo dos dous sexos— até a contumacia dos roles sociais establecidos que estereotipan os labores das mulleres. Desta infrarrepresentación deriva a súa escasa participación tanto nas confrarías de pescadores como nos seus órganos de goberno, e viceversa, pois a escasa participación nos postos de mando dificulta o seu progreso.

En Galicia, a comunidade española con máis presenza no sector marítimo, as mulleres conforman tan só un 4% dos empregos da pesca extractiva. Dos 12 552 profesionais que se dedican a esta actividade, tan só 518 son mulleres. A presenza destas cinguese, ademais, basicamente á frota que pesca no caladoiro nacional (513 mulleres), e que por tanto realiza xeiras de menos de 24 horas co que non fan vida a bordo. As cinco mulleres restantes están ocupadas en pesqueiras da UE, mentres que no resto de caladoiros internacionais só traballan varóns, un total de 1322. Na táboa 2 preséntase un resumo destes datos.

Sexo	Caladoiro nacional		Pesqueira comunitaria		Pesqueira internacional		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Homes	9468	75,43	1244	9,91	1322	10,53	12 034	95,87
Mulleres	513	4,09	5	0,04	0	0	518	4,13
TOTAL	9981	79,05	1249	10	1322	10,5	12552	100

Táboa 2. Presenza da muller na pesca extractiva en Galicia.

Fonte: Servizo de Análise e de Rexistros (2012).

2.2. Marisqueo a pé

Pasouse da extracción do marisco que se encontraba de forma natural nas praias ao cultivo deste para asegurar a estabilidade do sector. É o único ámbito en que as mulleres son ampla maioría, no caso de Galicia cun nivel de ocupación do 90%, incluída a perigosa extracción de percebe.

O marisqueo por parte das mulleres comezou considerándose un complemento á economía familiar, mais arestora constitúe un completo medio de vida grazas ao cal nalgúns casos subsisten familias enteiras. Parte do mérito na revalorización desta actividade pode apórselle á proliferación das asociacións de mulleres mariscadoras que defenden os seus dereitos, e tamén ao establecemento de axudas

de conciliación por parte dos gobernos, que por exemplo lles permiten solicitar permisos de até tres anos se teñen fillos, ou dun se lles cómpre coidar algún familiar (REDMAR, 2012).

2.3. Acuicultura

Engloba a piscicultura, a cría de crustáceos, os viveiros e parques de moluscos e a miticultura. En 2010 a Unión Europea produciu 1,2 millóns de toneladas de produtos da acuicultura, o 19,0% do volume da produción acuática total –acuicultura máis pesca– europea, cun valor en primeira venda de 3288 millóns de euros. En España a comunidade autónoma que conta con maior produción acuícola é Galicia, con máis do 87% do total nacional. Como se dixo, a porcentaxe de mulleres que traballan na acuicultura é do 28,9% do total dos traballadores

Xa que logo, podemos dicir que este sector é un dos máis puxantes e con maior proxección de futuro. Non obstante, é mester promover melloras co fin de contribuír a protexer o medio.

2.4. Transformación

Ao longo da historia as mulleres sempre tiveron unha presenza importante neste sector, malia seren os homes os que gozaban de maiores privilexios. Así, nas industrias de salgadura e transformación de peixe do s. XIX o traballo destes estaba regulado por contratos fixos e cualificados xestionados polos gremios, mentres aquelas, en cambio, supoñían man de obra eventual, xa que eran contratadas por campaña e esta se adaptaba ás irregularidades da pesca.

A discriminación orixinárase xa nas familias, en cuxo seo as mulleres adquirían unha aprendizaxe insuficiente e informal que ao final repercutiría na súa escasa cualificación, causa pola súa vez da descontinuidade, flexibilidade e eventualidade do seu traballo, e da falta de aprecio deste. Por tanto, as mulleres obtiñan un salario baixo, sen posibilidade de ascenso nin adquisición de antigüidade dentro das empresas onde traballaban. As estruturas do mercado de traballo imposibilitaban o cambio de mentalidade das propias mulleres, que a pesar de traballaren fóra seguían considerando esta actividade simplemente como un complemento ocasional á economía familiar.

Segundo datos de 2004 da Comisión Europea, dun total de 27 000 traballadores no sector 20 250 son mulleres e 6750 homes.

2.5. Comercialización

A lonxa é o lugar principal de transacción comercial. Tradicionalmente era a muller quen xestionaba as vendas na lonxa e desenvolvía empresas familiares, aínda que a situación cambiou un pouco debido á crise do sector, ao veren os homes diminuído o número de saídas ao mar. Os mozos encontraron unha difícil inserción laboral, polo que en moitos casos as nais cedéronlles o posto de venda na lonxa. Desta forma o sector da compravenda quedou masculinizado.

2.6. Turismo

O turismo pesqueiro é unha saída axeitada para aqueles contornos en que a crise actuou con maior contundencia, ao promover as excursións de pesca, a apertura de restaurantes, as visitas guiadas a explotacións dedicadas ao cultivo de marisco ou o aloxamento en casas rurais etc. A maioría destas actividades son realizadas por mulleres.

2.7. Outras actividades

Cabe salientarmos o tecido de redes, os traballos auxiliares da acuicultura (depuradoras, cetarias) e a administración (confrarías, empresas pesqueiras, organizacións de produtores etc.). En boa parte dos casos as mulleres son a maioría, como por exemplo na industria conserveira ou na redeira, aínda que é patente a súa pouca participación nos órganos de mando.

2.8. Principais obstáculos á participación das mulleres en actividades pesqueiras

En tempos pasados a escasa participación feminina no sector pesqueiro era un fiel reflexo do conxunto da organización social, en que as mulleres desempeñaban papeis sen dúbida importantes aínda que cinguidos practicamente en exclusiva ao ámbito familiar, coa excepción dalgunhas ocupacións remuneradas mais relacionadas sempre con tarefas domésticas ou co coidado de nenos ou anciáns.

A esta situación coadxuvaban non só os estándares sociais da época, establecidos polos homes, senón tamén a escasa formación das mulleres, que crían que estaban a cumprir coa súa misión neste mundo.

Máis rechamante resulta a postergación das mulleres en determinados sectores hoxe, cando a súa educación é do mesmo nivel que a dos homes e xa alcanzaron altas cotas de poder en bastantes actividades. No tocante ao sector da pesca, unha das causas máis probables da súa relativa discriminación é a escasa presenza feminina en postos xestores de relevancia. Isto comporta que as normas, os soldos, as contratacións e os ascensos sexan decididos por homes pouco afeitos ademais a tratar con mulleres de igual a igual, co cal se establece unha especie de círculo vicioso. Pola súa banda as mulleres, visto o escaso apoio dos seus compañeiros e mesmo dalgunhas administracións, non loitan por entraren nun sector que lles ofrece escasas e malas perspectivas laborais, e poucas posibilidades de desenvolvemento profesional.

Outra das causas é a pouca concienciación en materia de igualdade de xénero de gran parte dos homes dedicados ás actividades marítimas, que ven as mulleres como estorbos, xa que segundo argumentan carecen da forza necesaria para traballaren a bordo dun barco, estes non contan coas instalacións que necesitan, perturbarían a convivencia nos barcos (non se ve con bos ollos que sexa mixta) etc. Mesmo existen nalgunhas comunidades autónomas razóns de tipo supersticioso, pois dise que as mulleres a bordo traen mala sorte

Doutra parte, as elevadas xornadas laborais e nalgúns casos a obriga de estar fóra do fogar durante días ou mesmo meses, unidas ás escasas axudas de conciliación, constitúen outro hándicap que empurra as mulleres a buscaren outras ocupacións.

2.9. Signos evidentes de cambio

A equiparación de roles entre homes e mulleres comeza tamén a chegar timidamente ao ámbito pesqueiro, un cambio en que xogan un papel fundamental os gobernos e as administracións coas súas axudas para a integración das mulleres: políticas de igualdade de salarios, campañas de concienciación, establecemento de baixas por maternidade de longa duración etc.

Outro feito positivo –malia que non de todo satisfactorio, xa que aínda deixa a

muller lonxe das actividades propiamente pesqueiras— é o recoñecemento por parte do Goberno español do status de cónxuxe colaborador/a, no marco da Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeo e do Consello, do 7 de xullo de 2010, sobre a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres que exercen unha actividade autónoma, que permite que as mulleres dos pescadores gocen do réxime de protección social dos seus maridos, de vacacións pagadas e de xubilación. Tendo en conta que tamén no mar hai unha gran muller detrás de cada grande home, xa que as esposas dos pescadores adoitan levar a cabo tarefas de xestión, comunicación, contabilidade, comercialización e apoio loxístico, parece cando menos un bo comezo.

Por outro lado, xurdiron numerosas asociacións lideradas por mulleres, e así mesmo por homes, especialmente dedicadas a lograren a igualdade no sector pesqueiro. Entre elas salientan as confrarías de pescadoras, aínda que tamén as fundacións participadas por empresas, universidades etc.

2.10. Accións de futuro

Para continuar avanzado na igualdade de xénero poderían considerarse como medidas xa o apoio ás iniciativas de mulleres na pesca, xa a prevención da discriminación de xénero no funcionamento das redes formais do ámbito pesqueiro. Ademais cumpriría ter en conta o tipo de oportunidades que teñen as mulleres á hora de obterem información tanto profesional como de promoción das súas propias actividades. Pola súa vez, os órganos políticos competentes deberían promover programas, tanto de financiamento como de formación permanente, especificamente destinados ás mulleres que quixeren desenvolver unha actividade de diversificación para os negocios familiares dependentes da pesca.

3. A muller na mariña mercante

Aínda que as mulleres participan na actividade marítima desde hai séculos, o emprego feminino na mariña mercante de forma xeneralizada é un fenómeno relativamente recente, que Zhao *et al.* (2003) sitúan nos anos noventa, aínda que os primeiros casos de mulleres navegando como oficiais de buques mercantes se remontan aos anos trinta. Entre estas pioneiras podemos destacar a Victoria Drummond, quen serviu como oficial de máquinas para Gran Bretaña durante a segunda guerra mundial, ao fin da cal, sendo incapaz de encontrar traballo como

xefa de máquinas en buques británicos, serviu en buques de bandeira grega; ou da rusa Anna Ivanova, a primeira muller en exercer de capitá a bordo dun buque en 1935.

O sector marítimo pode considerarse sen lugar a dúbidas fortemente masculinizado. De feito, na actualidade e segundo un estudo realizado pola Organización Internacional do Traballo en colaboración co Centro Internacional para a Investigación sobre os Mariños (Zhao *et al.*, 2003), só entre o 1 e o 2% do máis dun millón de mariños no ámbito internacional son mulleres. En particular, só o 7% das mulleres mariñas ocupan postos de mando, mentres as demais ocupan postos de mariñeiría, preferentemente nos departamentos de hostalaría dos buques de pasaxe, fronte ao 42% dos homes mariños que ocupan postos de mando.

O último estudo sobre a oferta e a demanda de mariños no ámbito mundial, publicado polo Baltic and International Maritime Council (BIMCO) e a International Shipping Federation (BIMCO/ISF, 2010), indica que xa no ano 2010 existía un déficit no número de oficiais dispoñibles de contra os 14 000. As mulleres representan, xa que logo, unha forza de traballo subexplorada e desaproveitada que podería axudar a paliar esta falta de oficiais no frete mundial, unha opinión compartida pola Organización Marítima Internacional (OMI) e a Comisión Europea, que recomendan aos distintos estados faceren esforzos para promover e facilitar o acceso das mulleres á profesión marítima.

A este respecto, o secretario xeral da OMI (Mitropoulos, 2008) lembra ao sector que, dada a relevancia da experiencia a bordo para o desempeño de determinados postos de responsabilidade en terra dentro do clúster marítimo, a falta de mulleres coa devandita experiencia transformarase, nun longo prazo, nunha barreira que lles impedirá estaren representadas no conxunto das actividades realizadas en e para o sector marítimo.

Canto ao punto de vista dos empregadores, a pesar de que moitas compañías navieiras con experiencia no emprego de mulleres ofrecen datos moi positivos sobre o desempeño laboral feminino neste ámbito, moitas outras non parecen ter desenvolvido políticas nin normativas específicas a respecto do emprego e as condicións de traballo das mulleres (Business Times, 2003). O que é máis, segundo Thomas (2003) o emprego feminino a bordo está suxeito a un bo número 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 con base unicamente no xénero: «such gendered stereotypes regarding appropriate work task and workplace were found to be held by some employers, based on ideas about natural differences between men and women».

Así mesmo, algúns empregadores, indica este mesmo autor, sosteñen que a navegación é simplemente demasiado difícil, e as condicións de emprego demasiado rigorosas, o que converte o transporte marítimo nunha carreira inapropiada para unha muller. Outros afirman que as mulleres poden traballar só a bordo de certos tipos de buques e desempeñando tarefas que non entren en conflito coa noción de feminidade, de tal xeito que os traballos para desenvolver na máquina son vistos como os menos axeitados para as mulleres. Existen así mesmo actitudes negativas cara ao emprego das mulleres no sector marítimo relacionadas coa percepción do papel da muller na familia, pois afirmase 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 salientan a dedicación e perseveranza das mulleres no desenvolvemento das súas tarefas profesionais a bordo e os beneficios sociais que comporta a presenza feminina 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).

En España cabe sinalarmos que aínda que existen mulleres oficiais na mariña mercante española desde hai máis de trinta anos, a súa presenza a bordo segue sendo mínima, e o seu ascenso aos niveis de mando superiores é sempre lento e complicado: «poder chegar a capitás e xefas de máquinas resulta moi complicado e o propio acceso laboral á mariña mercante presenta enormes retos nas pautas tradicionais de navieiras e mariños» (Martínez de Osés, 2002). Non debemos esquecer tampouco que as mulleres españolas non accederon aos estudos náuticos até principios dos oitenta, coincidindo coa daquela recente aprobación da Constitución.

No tocante á oportunidade de acceso das mulleres aos estudos marítimos, 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 o feito de moitas institucións de formación

marítima repartidas por todo o mundo só admitiren homes ou un número moi limitado de mulleres entre o seu estudiantado (Tansey, 2000). 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 aumentaren o número de alumnas entre os seus estudantes (Zhao *et al.*, 2003).

En calquera caso, as mulleres que acceden aos estudos marítimos deben superar, no desempeño da súa vida profesional, unha serie de barreiras ligadas ao xénero que lles dificultan enormemente o acceso ao mercado laboral e aos postos de mando (De la Campa *et al.*, 2007). Así, por exemplo, se a media de mulleres que estudan na Universidade da Coruña (UDC) supera o 50%, as que realizan estudos náuticos rolda o 20%, o que sitúa estes estudos entre os fortemente masculinizados. A isto cómpre engadirmos o alarmante descenso na demanda deste tipo de estudos dos últimos trinta anos, así como a baixa porcentaxe de tituladas que alcanzan as máximas cualificacións profesionais.

A este respecto, o traballo realizado por De la Campa, Bouza e Rodríguez (2010), en que se compara o acceso aos postos de mando dos homes e as mulleres que estudaron nas especialidades de Máquinas Navais e Navegación Marítima na ETS de Náutica e Máquinas da UDC entre os anos 2002 e 2009, revela que no caso do alumando de Máquinas Navais o 34% dos homes alcanza a titulación de xefe de máquinas, fronte ao 18% das mulleres; no caso do alumnado de Navegación Marítima, o 69% dos homes adquire a titulación de capitán, mentres que só o fan o 12% das mulleres.

Todo isto lévanos a afirmar que efectivamente existen barreiras ligadas ao xénero que impiden as mulleres chegaren aos postos de mando en igualdade de condicións cos homes. Cabe xa que logo preguntarse cales son as condicións de vida e de traballo destas mulleres que desenvolven a súa profesión nun sector fortemente masculinizado, cales son estas barreiras que impiden ou dificultan o acceso das mulleres ao mercado laboral marítimo e se existen ou poden desenvolverse estratexias que faciliten, favorezan e fagan máis atractiva esta actividade para as mulleres.

3.1. Barreiras na inserción laboral das mulleres na mariña mercante

Os traballos de De la Campa, Bouza e Rodríguez (2009a, 2009b e 2010) sérvennos

para establecer cales son as barreiras que as mulleres españolas deben afrontar para se inseriren no ámbito laboral do transporte marítimo:

- a) As mulleres non teñen as mesmas oportunidades que os homes para o traballo a bordo en postos de responsabilidade.
- b) O ascenso é máis difícil para as mulleres.
- c) As esixencias do traballo son maiores para as mulleres, xa que deben demostrar máis a súa valía e os seus erros son tidos máis en conta.
- d) Crese que a muller ten menos forza, menos aptitudes e menos dotes de mando.
- e) Non se deposita suficiente confianza no desempeño profesional feminino.
- f) Os problemas de conciliación da vida laboral e familiar, así como a maternidade, serán condicionantes importantes no seu futuro profesional.

Por outra parte, cabe sinalarmos que segundo as investigacións de Zhao *et al.* (2003) no ámbito internacional as mulleres atopan similares impedimentos para o seu desenvolvemento profesional en igualdade:

- a) Compañías que se negan a embarcar mulleres.
- b) Compañeiros a bordo que se resisten a aceptaren as mulleres como membros da tripulación capacitados para o correcto desempeño das súas funcións profesionais.
- c) Tripulantes e persoal de terra incapaces de aceptaren 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) Actitudes excesivamente paternalistas que tampouco favorecen o desenvolvemento persoal.
- h) Murmuros entre a tripulación sobre a vida privada das mulleres a bordo que lles impiden unha correcta socialización entre os tripulantes. Así, moitas mulleres que traballan en buques rematan, algunhas veces de forma inconsciente, por adoptaren comportamentos masculinizados ou evitar as interaccións sociais co fin de pasaren desapercibidas.

O acoso sexual é tamén un serio problema para as mulleres a bordo, que teñen que tomar medidas especiais para se protexeren, sobre todo cando están soas nos seus camarotes (Organización Internacional do Traballo, 2001). Resulta curioso como o comportamento masculino inapropiado se pasa por alto en moitas ocasións, e por tanto volve repetirse, mentres as mulleres deben modificar o seu comportamento para evitar este tipo de situacións e pechar o seu camarote con chave, ou ignorar a presenza de elementos embarazosos ou que as fan sentirse incómodas como carteis ou protectores de pantalla pornográficos.

Finalmente, Bonder e Elizalde (2003) indican que as mulleres que se integran nun ámbito tradicionalmente masculino se ven con frecuencia «forzadas a adaptarse a un ambiente de traballo estruturado á volta de prácticas, valores, rutinas e discursos masculinizados, ao tempo que, para ser aceptadas nestes ámbitos, deben demostrar competencias moitas veces superiores ás dos varóns e simultaneamente responder, a través das súas actitudes, ás expectativas socioculturais asociadas coa femineidade normativa».

Resulta por tanto evidente que as mulleres do sector marítimo están na actualidade nunha posición de desvantaxe a respecto dos homes do sector no que ten a ver co acceso ao mercado laboral, así como que ademais deben afrontar situacións máis desfavorables no desempeño e mantemento dos seus empregos a bordo debido á atribución tradicionalmente masculina deste tipo de actividades. Así pois, é necesario buscar estratexias que melloren o contorno e a aceptación e o apoio dos compañeiros de traballo. É imprescindible o establecemento de políticas que melloren o recrutamento e a retención das mulleres a bordo, e esta é unha tarefa que incumbe a todos os interesados no negocio marítimo, empresas, sindicatos e centros de formación.

3.2. Medidas para incentivar a inserción laboral das mulleres no transporte marítimo

Vexamos a continuación algunha das posibles medidas para tomaren as compañías navieiras e outras institucións interesadas no negocio marítimo co fin de facilitaren e favoreceren a integración laboral e social das mulleres na mariña mercante (De la Campa, Bouza e Rodríguez, 2010):

- a) Estudos no ámbito europeo sinalan que as navieiras que traballaron ou traballan

con mulleres obtiveron experiencias positivas ao incorporárenas entre os seus traballadores a bordo, e mesmo observaron un cambio positivo de actitude nos tripulantes varóns, polo que sería interesante buscar fórmulas que traten de incentivar a contratación de mulleres.

- b) Tamén pode ser interesante aproveitar a paridade e a discriminación positiva para que a muller estea presente neste ámbito co fin de normalizar a súa situación laboral.
- c) Educar o sector marítimo na igualdade e a non-discriminación, establecendo políticas claras neste sentido e formando os tripulantes na normalidade da presenza feminina a bordo.
- d) Incentivar as empresas para que faciliten a recolocación en terra das mulleres que desexen ter fillos, ben sexa de forma temporal ou definitiva, co fin de estas poderen conciliar a súa vida familiar e laboral e non sufriren unha perda de poder adquisitivo polo simple feito de ser nais.
- e) Favorecer a integración social das mulleres a bordo, procurando, na medida do posible que estas poidan contar con algunha compañeira de traballo, de xeito que diminúa a sensación de soidade da muller única nunha tripulación de varóns, e potenciando así mesmo o desenvolvemento dun apoio emocional.
- f) Favorecer o asociacionismo entre mulleres que traballan para e no sector, coa idea de manter unido un colectivo minoritario e disperso que necesita do apoio mutuo para ser laboral e socialmente forte.
- g) Facer máis atractiva a carreira profesional para as mulleres, ofrecéndolles a posibilidade de traballar neste ámbito durante toda a súa vida, ou cando menos o período máis dilatado posible, mediante a planificación profesional.
- h) Animar as persoas que ocupan os postos máis altos dentro das empresas en terra e os buques a se converteren en mentoras daquelas mulleres que mostren potencial para ocupar os postos de liderado, de xeito que se favoreza a súa promoción.
- i) A realización de estudos de xénero no sector faise necesaria co fin de coñecer en profundidade as condicións de traballo das mulleres e ofrecer posibles estratexias que as melloren. Así mesmo, é necesario involucrar os diferentes organismos interesados no sector para que tomen conciencia sobre

a súa responsabilidade e a ocasión que teñen de contribuír á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no transporte marítimo.

3.3. O traballo da OMI en favor das mulleres do sector

A OMI, sendo consciente do importante papel que a muller pode e debe xogar no sector marítimo, puxo en marcha un programa especificamente encamiñado a facilitar a integración feminina neste campo, o IMO Women in Development Programme, que se iniciou en 1989 cos seguintes obxectivos (Tansey, 2000):

- a) Integrar a muller nas principais actividades do sector marítimo.
- b) Mellorar o acceso das mulleres á formación e á tecnoloxía marítimas.
- c) Incrementar a porcentaxe de mulleres nos niveis de xestión superiores no sector marítimo.
- d) E promover a autosuficiencia económica das mulleres, incluído o acceso ao emprego.

Os programas e proxectos transversais buscan integrar as mulleres nas iniciativas sectoriais e transversais da OMI. Estes proxectos requiren un deseño que teña en consideración a perspectiva de xénero co obxecto de asegurar, desde o mesmo momento da súa concepción, que as mulleres serán obxectivo específico, tanto como participantes como beneficiarias, na formulación e impacto de cada programa ou proxecto.

Os proxectos específicos de xénero e promocionais, pola súa banda, representan unha aproximación graduada cara á integración das mulleres no desenvolvemento sectorial principal da industria marítima. Segundo a OMI, estes proxectos representan o motor principal do cambio, a través de actividades que inclúen o financiamento de asociacións dedicadas ao desenvolvemento de programas técnicos de formación, os cales, alén de melloraren as competencias marítimas, están deseñados para axudar as mulleres a superaren as barreiras actitudinais e ambientais e asegurar o seu acceso á formación.

Desde a entrada en funcionamento do devandito programa, a OMI realizou diversas accións entre as que cabe destacarmos as seguintes:

- a) A posta en marcha de seminarios e obradoiros de sensibilización.
- b) O establecemento de nexos formais de comunicación entre mulleres directivas nas industrias marítima e portuaria, co fin de facilitar unha canle para o intercambio de información relacionada coa implantación efectiva de estándares globais no sector marítimo.
- c) O pulo do acceso en igualdade de condicións á formación marítima a través tanto de programas xerais de formación como de proxectos de xénero específicos. Os resultados desta acción reflíctense no aumento das mulleres estudantes na World Maritime University do 6% ao 30% nos últimos 10 anos (Jones, 2008).
- d) A aprobación pola Conferencia das Partes no Convenio de Formación de 1978 convocada en 2010 dunha resolución sobre o fomento da participación da muller no sector marítimo, e a posterior inclusión desta no Convenio sobre normas de formación, titulación e garda para a xente de mar.

Nesta resolución convídase os gobernos participantes a prestaren especial atención á consecución da igualdade de acceso dos homes e as mulleres a todas as ramas do sector marítimo; a destacaren o papel da muller nas profesións marítimas e a fomentaren unha maior participación desta na formación marítima e en todos os niveis do sector marítimo.

Así mesmo, convídase os gobernos e o sector a se esforzaren en examinar formas de determinar e superar, do punto de vista internacional, as limitacións actuais, tales como a falta de instalacións para as mulleres a bordo dos buques escola, de modo que estas poidan participar de xeito pleno e sen impedimentos nas actividades da navegación co fin de facilitar efectivamente a consecución do terceiro obxectivo de desenvolvemento do milenio (promover a igualdade entre os sexos e o empoderamento da muller); e a apoiaren a provisión de oportunidades de formación práctica, de maneira que as mulleres poidan adquirir o nivel axeitado de experiencia práctica.

- e) Declaración de Busan, adoptada na Conferencia Rexional da OMI sobre o Desenvolvemento dunha Estratexia Global para as Mulleres Mariñas (Organización Marítima Internacional, 2013). Con esta declaración de intencións, os participantes na devandita conferencia acordaron asociarse para

desenvolveren unha estratexia global para as mulleres mariñas e soliciten axuda ás axencias gobernamentais, así como aos organismos internacionais e rexionais, para facilitar a implementación desta estratexia.

- f) Desenvolvemento e distribución do vídeo *Women at the helm*, desenvolvido pola OMI e presentado na anteriormente mencionada Conferencia Rexional sobre o Desenvolvemento dunha Estratexia Global para as Mulleres Mariñas.

4. A muller no mar. Aspectos sociais

4.1. Desigualdades sociais de xénero

Durante os últimos trinta anos producíronse en España cambios que noutros países esixiron un período de transformación moito máis longo. Esta rapidez pode chegar a explicar por que a contradición entre a nova posición económica feminina e a organización social tradicional é especialmente tensa, tanto nas dificultades que as mulleres experimentan para afrontar a nova situación no eido da familia como na necesidade dunha adaptación dos sistemas de protección que teña en conta esta nova realidade (Griñán Martínez, 2000).

Hai décadas que a muller se incorporou ao mercado de traballo, ora ben, este feito non se produciu en igualdade. Cando as mulleres se dispoñen a entrar no sistema laboral deben enfrontarse a unha estrutura masculina (Fundación SURT, s. d.) na cal se privilexia o traballo produtivo e se dificulta a súa compatibilidade con outros aspectos da vida como a reprodución, o ocio ou a participación política. Con todo, tamén os homes poden chegar a atopar dificultades para viviren unha vida que non se vexa reducida ao laboral e participar en condicións equitativas no traballo reprodutivo. Esta circunstancia maniféstase en todos os niveis.

A sociedade española e as propias mulleres van por diante da realidade na súa percepción da nova situación en relación co traballo profesional. Pola contra, a adaptación das mentalidades e as propias políticas públicas parecen non acompañar o movemento de plena integración social das mulleres. Traballos estatísticos recentes (UGT, 2003) mostran como a pesar de que a muller aumentou a súa presenza no mundo laboral, o percorrido profesional feminino resulta diferente ao masculino. Por este motivo adoita falarse de segregación horizontal, aquela

que produce concentración da presenza de mulleres en certos postos de traballo, como por exemplo na educación e na asistencia a persoas dependentes; e de segregación vertical, que impide ás mulleres acadar os postos máis altos nalgunhas organizacións. Normalmente é debido a un equilibrio desigual entre vida persoal, familiar e laboral. Ademais cabe salientarmos a existencia de diferenzas nos salarios a respecto dos homes, e a maior incidencia do acoso sexual e de xénero no colectivo feminino (Tokman, 2006).

Esta discriminación vese acentuada pola pertenza a algún grupo étnico ou relixioso diferente ao tradicional local, que delimita, en tal caso, o acceso e a progresión no traballo.

4.2. A protección social

A protección social foi evolucionando ao longo do tempo por razóns históricas, sociais, culturais e económicas e os seus fins xiran arredor de catro obxectivos básicos (Griñán Martínez, 2000):

- a) A axuda contra a pobreza, as necesidades para unha existencia mínima digna.
- b) Unha maior igualdade mediante a eliminación das diferenzas no benestar, así como o control das situacións de dependencia.
- c) Unha maior seguridade fronte ás situacións cambiantes da sociedade.
- d) O fomento e a extensión do benestar.

Resulta evidente que a protección social está vinculada de modo estreito coa inserción laboral. O denominado estado de benestar pode considerarse o sistema máis difundido de protección social e incorpora no seu deseño a pretensión dunha situación de emprego pleno e estable. De feito pode definirse como «o conxunto de institucións estatais provedoras de políticas sociais dirixidas á mellora das condicións de vida e a promover a igualdade de oportunidades da cidadanía» (Moreno, 2000).

En termos xerais, existe un pobre coñecemento sobre a forma en que o sistema da Seguridade Social española atende as situacións de necesidade que afectan

de forma específica á muller (Griñán Martínez, 2000). En concreto, a protección social da maternidade inclúe diversas medidas destinadas ás mulleres durante as tres fases principais que se pode dividir o proceso fisiolóxico da maternidade, que inclúen o embarazo, o parto e posparto.

4.3. Réxime especial dos traballadores do mar

Cabe considerarmos como traballadora do mar aquela persoa que liga a súa vida a tarefas marítimo-pesqueiras dentro dos máis variados grupos e sectores asociados que comprende este tipo de traballo, que abrangue numerosas actividades relacionadas coa propia normativa que regula a protección de seguridade social destes traballadores. En primeira instancia pódese crear unha clasificación básica: aquelas realizadas no mar, dun lado; e, doutro, as que se desenvolven para o mar.

As propias singularidades do traballo marítimo-pesqueiro dificultou desde sempre a aplicación das normas laborais e de seguridade social e obstaculizou, en gran medida, a incorporación e permanencia das mulleres en moitas das actividades dentro dos labores marítimo-pesqueiros.

4.4. A protección da muller nas actividades marítimo-pesqueiras

Pode resultar interesante para a análise do nivel de protección social das mulleres nos distintos eidos laborais, en concreto o do mar como réxime especial, comprobar as estatísticas de distintos indicadores segundo fontes diversas (Griñán Martínez, 2000). Así, en primeiro lugar, pódese observar a distribución porcentual das pensións de incapacidade permanente contributivas rexistradas no Instituto Nacional da Seguridade Social por sexos segundo os distintos réximes (INSS, 1997):

Réxime	% de pensións de incapacidade correspondente a mulleres sobre o total de pensións	% de pensión media correspondente a mulleres sobre a relativa aos homes
Xeral	24,96	64,53
Autónomos	37,33	85,79
Agro conta allea	22,18	91,51
Agro conta propia	43,80	90,46
Mar	5,25	74,60
Carbón	1,52	70,05
Fogar	98,12	100,07
TOTAL	28,90	69,62

Táboa 3. Fonte: INSS, 1997.

Obsérvase como o mar e o carbón son os réximes onde as traballadoras menos se benefician deste tipo de pensións a respecto dos homes, moi por debaixo do resto de actividades. Nas empregadas do fogar é onde atopamos maior equiparación.

De xeito similar ao que sucede coas pensións de incapacidade permanente, no caso das pensións por xubilación (INSS, 1998) a maior equiparación, tanto no que se refire ao número de pensións como á cantidade media destas, prodúcese nos réximes especiais de traballadoras por conta propia (agro e fogar), mentres que segue a existir unha forte diferenza no réxime xeral, así como no do mar e no do carbón. Estes datos reflicten a escasa presenza laboral das mulleres nestas actividades produtivas, en comparación coas outras, presenza que ademais e con frecuencia parece producirse en modalidades de contratación atípicas ou temporais.

Réxime	% de pensións de xubilación correspondente a mulleres sobre o total de pensións	% de pensión media correspondente a mulleres sobre a relativa aos homes
Xeral	18,61	75,29
Autónomos	44,31	81,29
Agro conta allea	25,57	82,61
Agro conta propia	48,39	86,72
Mar	2,68	62,30
Carbón	0,98	62,98
Fogar	98,38	96,18
TOTAL	32,36	76,62

Táboa 4. Fonte: INSS, 1998.

No caso das pensións de viuvez (INSS, 1998) obsérvase a mesma característica en todos os eidos: unha forte presenza das mulleres agás no caso do fogar, así como un importe medio máis elevado que o correspondente aos homes. Este feito non mostra unha maior protección da muller, senón, en todo caso, a presenza nos homes de maiores casos de concorrencia de pensións nun mesmo titular, polo que a pensión de viuvez non se ve complementada polos suplementos a mínimos, o que ocorre con maior frecuencia no caso de os perceptores seren mulleres (Griñán Martínez, 2000).

Réxime	% pensións de viuvez correspondente a mulleres sobre o total	% pensión media correspondente a mulleres sobre a relativa aos homes
Xeral	97,15	123,23
Autónomos	93,76	138,53
Agro conta allea	95,60	152,83
Agro conta propia	87,97	143,40
Mar	98,65	143,04
Carbón	99,63	109,86
Fogar	7,60	118,24
TOTAL	95,27	146,72

Táboa 5. Fonte: INSS, 1998.

Como primeira conclusión podemos dicir que o sistema protector español se caracteriza no tocante ás pensións por unha universalización incompleta, e que nel ten unha preponderancia moi forte o seu carácter contributivo e familiar. Estes trazos fan pouco axeitado para momentos caracterizados pola vulnerabilidade do mercado laboral e pola inestabilidade dos fogares, ao se orixinar unha certa dualidade na protección social segundo a cal a calidade dos dereitos sociais a que pode acceder unha persoa parece estar en función da súa traxectoria laboral, de xeito que se relega aos niveis máis baixos da protección social –pensións non contributivas ou rendas mínimas– as persoas con vida laboral inexistente ou máis precaria.

Outro aspecto interesante para considerar, específico das mulleres, é o relativo á protección da muller na detección e vixilancia do embarazo no ámbito marítimo, pois existe a obriga empresarial de vixilancia da saúde no contexto marítimo a partir dos exames médicos previos ao enrolamento dos tripulantes dunha embarcación. Neste sentido, hai estudos (Fotinopoulou, 2001) que procuran determinar que

supostos ocasionan a vulneración do dereito da intimidade e á non-discriminación por razón de sexo no acceso ao emprego das mulleres.

5. Conclusións

As mulleres desenvolven tarefas particulares no ámbito da pesca: marisqueo, traballos en empresas de transformación de peixe, comercialización etc. Tamén no caso da mariña mercante resulta evidente se encontran nunha posición de desvantaxe notoria fronte aos homes. Ademais, cómprelles afrontaren situacións máis desfavorables no desempeño e o mantemento dos seus empregos a bordo debido á atribución tradicionalmente masculina deste tipo de actividades.

Os autores estiman que se fai necesario buscar estratexias que melloren o contexto e a aceptación e o apoio dos compañeiros de traballo. Por tanto, é imprescindible o establecemento de políticas que melloren o recrutamento e a retención das mulleres a bordo, o que debe ser unha obriga de todas as partes do negocio marítimo: empresas, sindicatos e centros de formación.

Referencias bibliográficas

BIMCO/ISF (2010) [en liña] *Manpower 2010 Update. The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers. Highlights*. Dispoñible no enderezo web <https://www.bimco.org/~media/About/Press/2010/Manpower_Study_handout_2010.ashx>.

BONDER, G. e ELIZALDE, S. (2003) «Nuevos entornos educativos para una formación no sexista en ciencia y tecnología». Relatorio presentado no Seminario Internacional de Inserción de la Mujer en las Tecnologías que tivo lugar en Copiapó (Chile) os días 6-8 de outubro de 2003.

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

COMISIÓN EUROPEA (2003) [en liña] *La Pesca Europea 17*, especial monográfico sobre «Las mujeres en la pesca: un papel desconocido». Dispoñible no enderezo web <http://ec.europa.eu/fisheries/documentation/magazine/mag17_es.pdf>.

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>.

DE LA CAMPA, R.; BOUZA, M. A. e RODRÍGUEZ, B. (2010) «La incorporación de la mujer en los ámbitos docente y profesional de la Marina Mercante española: metas alcanzadas y retos pendientes» en Fotinopoulou Basurko, O. *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo*. Vitoria, Servizo Central de Publicacións do Goberno Vasco, pp. 121-195.

DE LA CAMPA, R.; BOUZA, M. A. e RODRÍGUEZ, B. (2009a) «Mujeres gallegas en la Marina Mercante» *Medicina Marítima* 9(1), pp. 44-51.

DE LA CAMPA, R.; BOUZA, M. A. e RODRÍGUEZ, B. (2009b) «Mujeres en los estudios náuticos de la Universidad de A Coruña. Una investigación mediante encuestas» *Medicina Marítima* 9(2), pp. 98-105.

FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2001) «La detección del estado de embarazo de la mujer marino en el contexto del reconocimiento médico previo al embarque» *Aranzadi Social* 21, pp. 69-93.

FUNDACIÓN SURT (s. d.) [web] Maleta pedagógica. Un equipaje para la interculturalidad. Disponible no endereço web <<http://www.surt.org/maletaintercultural/index.php>>.

GRIÑÁN MARTÍNEZ, J. A. (dir.) (2000) [en liña] *Mujer y protección social*. Disponible no endereço web <<http://www.falternativas.org/la-fundacion/documentos/libros-e-informes/mujer-y-proteccion-social>>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2001-2006) [en liña] *Mujeres y hombres en España*. Disponible no endereço web <<http://www.ine.es>>.

JONES, R. G. (2008) «Empowering Professional Women in the Maritime World: The WMU Contribution» *WMU Journal of Maritime Affairs* 7(2), pp. 505-508.

MACALLISTER, E. AND PARTNERS LTD (2001) [en liña] *The Role of Women in the Fisheries Sector*. Disponible no endereço web <http://ec.europa.eu/fisheries/documentation/studies/role_of_women/index_en.htm>.

MARTÍNEZ DE OSÉS, F. X. (s. d.) [en liña] *Situación de la mujer ante los estudios marítimos y la Marina Mercante*. Barcelona, Facultade de Náutica da UP. Disponible no endereço web <<http://upcommons.upc.edu/e-prints/bitstream/2117/561/1/La%20mujer%20en%20la%20Marina%20Mercante.pdf>>.

MITROPOULOS, E. E. (2008) «Empowering Women in the Maritime World». Relatorio presentado na International Conference Empowering Professional Women in the Maritime World, organizada pola World Maritime University en Malmö (Suecia) os días 2-4 de abril de 2008.

MORENO, L. (2000) *Ciudadanos precarios*. Barcelona, Ariel.

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 (2013) [en liña] «Busan Declaration». Declaración presentada na IMO Regional Conference on the Development of a Global Strategy for Women Seafarers, 2013, que tivo lugar en Busan (República de Corea) os días 16-19 de abril de 2013. Disponible no enderezo web <<http://www.imo.org/MediaCentre/HotTopics/women/Documents/BUSAN%20DECLARATION%28Revised1%29%20%283%29.pdf>>.

ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL (2011) [en liña] *Programme on the Integration of Women in the Maritime Sector. Report on 2010*. Disponible no enderezo web <http://www.imo.org/KnowledgeCentre/Resources_for_Seafarers/WomenintheMaritimeSector/Documents/TC%2061-8%20-%20Programme%20On%20The%20Integration%20Of%20Women%20In%20The%20Maritime%20Sector%20Report%20On%202010%20%28Secretariat%29.pdf>.

REDE ESPAÑOLA DE MULLERES NO SECTOR PESQUEIRO (s. d.) [en liña] *Situación de la mujer en el sector pesquero español*. Disponible no enderezo web <http://www.magrama.gob.es/es/pesca/temas/red-espanola-de-mujeres-en-el-sector-pesquero/la_situacion_de_la_mujer_en_el_sector_pesquero_fep_2011_tcm7-159814.pdf>.

REDMAR (2012) [en liña] *Estudio comparativo sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes países miembros de la NAFO*. Disponible no enderezo web <<http://www.redmar.es/sites/default/files/estudio-comparativo.pdf>>.

SERVIZO DE ANÁLISE E DE REXISTROS (2012) *Enquisa sobre a poboación ocupada nos sectores da pesa e da acuicultura mariña en Galicia*. OCUPESCA. [s. l.], Consellería do Medio Rural e do Mar. Disponible no enderezo web <http://www.pescadegalicia.com/Publicaciones/pdfs/Ocupesca_2011.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>.

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

TOKMAN, V. E. (2006) *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección*. Santiago de Chile, Nacións Unidas.

UGT (2003) [en liña] *El empleo de las mujeres. Estrategia europea para el empleo desde una perspectiva de género*. Disponible no enderezo web <<http://www.ugt.es/Mujer/empleomujer.pdf>>.

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