

Brechas de género en el empleo de la Economía Azul: en especial, en el sector marítimo

Gender gaps in Blue Economy employment: especially in the maritime sector

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA¹

Universidad de Cádiz, España

Resumen:

La economía azul es un sector estratégico, motor de la economía y que está en pleno auge. En la actualidad, numerosos foros académicos y profesionales tratan de enseñar sobre la importancia y la utilidad de las actividades que comprende la economía azul, muchas de ellas con altos beneficios económicos y para la riqueza de las naciones. En cualquier caso, es un sector indispensable para la vida humana y para la sociedad, para el intercambio de mercancías y para la transformación de los países y que debe ser sostenible e inclusivo. Efectivamente, en la actualidad se apuesta por una economía azul sostenible e inclusiva que debe tener presente la perspectiva de género. En esta sede de análisis apuntaremos los datos económicos y laborales que reseñan el valor económico y social, y nos detendremos para analizar los problemas que padecen las mujeres en las actividades laborales del sector marítimo y portuario. El motivo de esta elección descansa en que son industrias de las que se tienen datos sobre el nivel de presencia y de integración de las mujeres, pero que, sin embargo, siguen presentes unas brechas de género muy importantes que se deben combatir.

Palabras clave: Mujeres, economía azul, brechas de género, acoso, conciliación.

Abstract:

The blue economy is a strategic sector, the driving force of the economy and which is booming. Currently, numerous academic and professional forums try to teach about the importance and usefulness of the activities that comprise the blue economy, many of them

¹ Esta publicación se ha confeccionado en el marco del Proyecto de I+D+I PID2021-124045NB-C31 EL REGIMEN JURIDICO DEL TRANSITION LAW Y SU IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN MARES Y OCEANOS financiado/a por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER Una manera de hacer Europa” o por la “Unión Europea NextGenerationEU/PRTR”

with high economic benefits and for the wealth of nations. In any case, it is an essential sector for human life and society, for the exchange of goods and for the transformation of countries and which must be sustainable and inclusive. Indeed, currently there is a commitment to a sustainable and inclusive blue economy that must take into account the gender perspective. In this analysis site we will record the economic and labor data that will review the economic and social value, and we will stop to analyse the problems suffered by women in labor activities in the maritime and port sector. The reason for this choice is that these are industries for which there is data on the level of presence and integration of women, but which, however, still have very important gender gaps that must be prevented.

Keywords: Women, blue economy, gender gaps, harassment, conciliation.

Laburpena:

Ekonomia urdina sektore estrategikoa da, ekonomiaren motorra eta geraldian dagoena. Gaur egun, foro akademiko eta profesional ugari saiatzen dira ekonomia urdinak barne hartzen dituen jardueren garrantziaz eta erabilgarritasunaz irakasten, horietako askok onura ekonomiko handiak eta nazioen aberastasunerako balio dutenak. Nolanahi ere, ezinbesteko sektorea da giza bizitzarako eta gizarterako, salgaiak trukatzeko eta herrialdeak eraldatzeko, eta jasangarria eta inklusiboa izan behar du. Izan ere, gaur egun ekonomia urdin jasangarri eta inklusibo baten aldeko apustua egiten da, genero-ikuspegia kontuan hartu behar duena. Azterketa-egoitza honetan, balio ekonomikoa eta soziala adierazten duten datu ekonomiko eta laboralak aipatuko ditugu, eta itsas eta portu-sektoreko lan-jardueretan emakumeek dituzten arazoak aztertuko ditugu. Aukeraketa horren arrazoiak da industria horietan emakumeen presentziari eta integrazioari buruzko datuak daudela, baina, hala ere, oraindik ere genero-arrakala oso garrantzitsuak daude, eta horiei aurre egin behar zaie.

Hitz gakoak: Emakumeak, ekonomia urdina, genero-arrakalak, jazarpena, kontziliazioa.

1. La carrera de empleo en la economía azul: un sector en pleno auge ¿solo para ellos?

La economía azul comprende actividades que dependen de los océanos, mares y costas como son: la pesca, los alimentos procedentes del mar, la navegación y el transporte marítimo, los puertos y los astilleros, la acuicultura en tierra y producción de algas, la desalinización, las energías renovables en alta mar, la energía eólica y oceánica, la extracción del petróleo y del gas, la construcción y mantenimiento naval, la biotecnología acuícola y marina, por referir solo algunas de ellas, pues existen otras actividades emergentes como la robótica y la biotecnología o bioeconomía azul, incluso los deportes asociados con el mar y el turismo costero y marítimo sostenible. No puede obviarse las actividades relacionadas con la protección del medio ambiente, la educación y la formación marítima y la investigación.

Se trata de actividades, o al menos algunas de ellas, que están en pleno auge dado su gran potencial económico y motor para la generación de empleo. La cuestión en la que

nos debemos centrar es si el empleo que se genera o se va a generar en este tipo de actividades va en la línea del trabajo decente que se proclama desde las bases de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En lo que respecta a su potencial económico, continuamente se nos reporta noticias en las que se nos indica que la economía azul supone un avance hacia el aprovechamiento inclusivo y sostenible de los mares y del océano, siendo un factor determinante en el impulso de una economía más competitiva. En paralelo, algunas de estas actividades generan unos modelos de negocio que son nuevos y que permiten desarrollar una tecnología a la vanguardia, apostando por la formación especializada de las personas trabajadoras en estas industrias.

Si nos centramos en las oportunidades laborales, el Informe de la Economía Azul que se elabora en la Unión Europea señala que el empleo azul crece más de un 21% en Europa y el valor añadido bruto un 35%, ofreciendo trabajo a 3.6 millones de personas en el continente, con un volumen de negocio que supone más de 624.000 millones de euros y representa 171.000 millones de valor añadido bruto. Se ofrece unos datos óptimos en los que se refleja un aumento significativo del valor agregado bruto (VAB) nominal entre 2015 y 2021, como son: en la Energía eólica marina (+326%), en Construcción y reparación naval (+54%), en el Transporte marítimo (+29%), en los Recursos marinos vivos (+27%), y en las actividades portuarias (+11%). Conjuntamente, se respalda que el turismo costero es el mayor sector de la economía azul, generando el 29% del VAB. En términos de empleo, el turismo costero fue también, con diferencia, el mayor sector de la economía azul (54 %).

Con respecto al tema concreto en el que se centra esta investigación, el Informe destaca que el transporte marítimo es el segundo sector de la economía azul en volumen de facturación, generando casi una cuarta parte del VAB de la economía azul de la Unión Europea en 2021. En tercer lugar, destaca el sector de las energías renovables marinas (principalmente eólica marina) que también experimentó tendencias crecientes, con unos beneficios brutos estimados en 2.400 millones de euros y un VAB de 3.300 millones de euros en 2021. Posteriormente, el sector de los recursos marinos vivos (pesca, acuicultura, procesamiento y distribución de productos pesqueros) experimentó un aumento del 24 % en comparación con 2020, con unos beneficios brutos valorados en 9 700 millones de euros en 2021. No obstante, se advierte de las graves consecuencias en el alza de los precios por la Guerra entre Rusia y Ucrania, o los desastres medioambientales, como los que estamos padeciendo en estos días. Efectivamente, el Informe advierte de la situación que se padece en la pesca con el aumento de los precios del combustible. En este sentido, reseña que desde el año 2023, la Asociación para la Transición Energética para el sector de la pesca y la acuicultura de la Unión Europea apoya la transición del sector hacia fuentes de energía más limpias, con el objetivo de reducir la actual dependencia del sector de los combustibles fósiles, que no solo es ambientalmente insostenible, pero también lo hace vulnerable a los aumentos de los precios de la energía.

En la misma línea, el Informe destaca otros sectores líderes como son la emergencia de las energías renovables marinas, la biotecnología o la desalinización donde se están generando grandes oportunidades de negocio, y en las que la Unión Europea asume un liderazgo en el desarrollo de la energía procedente de las olas, las mareas y la eólica marina. El liderazgo es importante dado el cumplimiento de los objetivos climáticos y de

energía renovable de la Unión Europea (Unión Europea, *Blue Economy Report*, 2024)

²Con todo, se hace evidente la importancia de garantizar un tránsito ordenado e incuestionable hacia la sostenibilidad y hacia la creación de empleo en las actividades del sector de la economía azul.

Claro que se identifican actividades económicas en las que es más complejo el reto de la descarbonización, como es el caso del transporte marítimo. Ello requerirá de cuantiosas inversiones desde un enfoque de coordinación público-privado. Una inversión que repercutirá en la estructura sociolaboral, educativa y de capacitación de la población ocupada y desempleada, generando un gran potencial de empleo de calidad en estas actividades. La mayor demanda de un empleo más especializado se intensifica si tenemos en cuenta la necesidad de innovación, de automatización y de sostenibilidad para que las empresas sean más competitivas, sobre todo en las actividades emergentes conectadas con la energía o la biotecnología azul. Las personas demandantes de empleo y las personas ya integradas en la economía azul necesitarán de una adecuada formación y capacitación. Teniendo en cuenta esta necesidad es preciso que las políticas activas de empleo desarrollen la formación de capital humano en la economía azul para dotar las ocupaciones específicas que demandas el sector.

Cabe advertir que la Economía Azul no comprende como un sector de conjunto, tanto es así que se distinguirían actividades más dinámicas, otras en las que se demanda una fuerza laboral que exige nuevas competencias relacionadas con la capacitación que traza la transición verde y digital. Se hace evidente la necesidad de contemplar disímiles actividades en las que el nexo común es el espacio acuático en las que se desarrollan las relaciones laborales. En este momento, es oportuno analizar la problemática que se desencadena en el empleo en el sector marítimo, especialmente, teniendo en cuenta que es un sector inherentemente globalizado, en el que la presencia de las mujeres representa solo el 1,28% de la mano de obra marítima mundial. Una industria que necesita aumentar significativamente los niveles de capacitación para la contratación que plantea la doble transición ecológica y digital. El Informe de BIMCO anota la escasez en la oferta de oficiales para el año 2026 que estén certificados conforme a los convenios internacionales. Se predice que se necesitarán 89.510 oficiales adicionales para ese año para que se pueda operar en la flota mercante a nivel mundial. Por tanto, se necesita mejorar la inversión en capital humano con estrategias de formación adecuadas a las exigencias del sector marítimo. En este sentido, se necesita información detallada con una prospección laboral que resalte las necesidades de la industria para una planificación de futuro. Para satisfacer la demanda futura de gente de mar es fundamental que se promueva activamente las carreras marítimas y se mejore la educación y la formación a nivel mundial, dada la globalización del sector. Además, se debe prestar una especial atención a las habilidades que precisa una industria que debe estar más conectada con lo ecológico y con lo digital. Las estrategias que lanza el Informe BIMCO se relacionan con la

² European Commission (2024). EU Blue Economy Report 2024: innovation and sustainability drive growth, 2024. Disponible https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/eu-blue-economy-report-2024-innovation-and-sustainability-drive-growth-2024-05-30_en

retención del talento y la certificación de personas trabajadoras conforme a los estándares formativos de los convenios internacionales³.

Con esta premisa de fondo, se debe resaltar la importancia de potenciar que las empresas participen de forma activa en el diseño de los títulos educativos y en los certificados de profesionalidad, como un modo de aproximar la universidad a las empresas. El objetivo es que se pueda desarrollar una oferta integral y flexible de formación permanente laboral. En este sentido, pueden ser una iniciativa muy provechosa tanto la formación dual como las microcredenciales en el ámbito de la economía azul.

De entre las actividades detectadas, se precisa fomentar las vocaciones marítimas, impulsar la formación y la cualificación profesional adaptada a las nuevas necesidades de las actividades y formar al tejido empresarial para que emprendan iniciativas de retención del talento (Comisión de Economía Azul de la CEOE; Decálogo Economía Azul, 2024).

Con respecto a este último apunte, la retención del talento, lo cierto es que está íntimamente ligada a la oportunidad de la economía azul en generar trabajo decente y de calidad, sobre todo en las actividades que requieren una mayor especialización. Por ende, es imperioso dignificar las actividades de la pesca y en el trabajo marítimo, toda vez, porque se trata de profesiones con unas condiciones de trabajo duras y sometidas a un gran nivel de estrés dada las lamentables condiciones de empleo y de vida a bordo, como, por ejemplo, los bajos salarios, la peligrosidad laboral, el aislamiento social y familiar o la rudeza en la que se desempeñan.

Conectado a lo anterior, la economía azul ofrece la oportunidad para salir de la crisis europea en la que estamos inmersos desde la pandemia con el trazado de una sociedad que tendría que ser más resistente y sostenible. La crisis económica exige amortiguar los efectos de la destrucción del empleo, la protección de los puestos de trabajo y el bienestar de las personas, con el horizonte de una economía azul que contribuya a una recuperación verde. De hecho, a pesar de que la pandemia pasó factura a la economía europea, se ha subrayado que la economía azul se mantuvo relativamente estable durante el año 2020. Y ello a pesar de que la Guerra de Rusia y Ucrania afecta gravemente a los sectores de la economía azul con aumentos de precios del petróleo y del diésel y con restricciones comerciales y cuellos de botella en las cadenas de suministro. No obstante, y a pesar de lo anterior, la economía europea ha mostrado su resiliencia, y los mercados de la economía azul han seguido funcionando con fuerza, generando empleo, recuperándose la actividad. En esta recuperación tiene un alto impacto los sectores de la economía azul, tal y como se destaca en el Informe sobre la *Blue Economy Europea* del año 2023, al que ya se ha hecho referencia.

En cualquier caso, la economía azul se enfoca a una transición sostenible, como uno de los objetivos del Pacto Verde Europeo, por tanto, la protección de los mares y de los océanos es uno de los ejes centrales en los que se articula. Se persigue un modelo de

³ New BIMCO /ICS (2021). Disponible en <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>

crecimiento económico basado en una nueva forma de abordar la economía, que iremos exponiendo a lo largo de las siguientes líneas.

Efectivamente, y al menos sobre el papel, la Unión Europea promueve un nuevo enfoque de economía azul sostenible destinado a las industrias y sectores relacionados con los océanos, los mares y las costas, considerando que una economía azul que sea sostenible es esencial para lograr los objetivos del Pacto Verde Europeo y para garantizar que la recuperación económica sea ecológica e inclusiva. Se realiza un llamamiento para que todos los sectores de la economía azul reduzcan su impacto medioambiental y climático. En este sentido, la Comisión Europea reseña que para hacer frente a la crisis climática se requiere mares y océanos sanos y un uso sostenible de sus recursos que permita la creación de alternativas a los combustibles fósiles y a la producción tradicional de alimentos. En el contexto reseñado se destaca las oportunidades laborales que generan la transición hacia una economía azul sostenible que exige la inversión en tecnologías innovadoras, de forma que la energía undimotriz y maremotriz, la producción de algas, el desarrollo de artes de pesca innovadores o la restauración de los ecosistemas marinos. Este tipo de actividades permitiría crear puestos de trabajo y empresas verdes dentro de la economía azul.

En este nuevo enfoque de la Economía Azul se trazan como objetivos: en primer lugar, desarrollar energías renovables marinas descarbonizando el transporte marítimo y diseñando puertos más ecológicos teniendo en cuenta que los puertos son cruciales para la conectividad y la economía de las regiones y los países los podrán utilizar como polos energéticos; en segundo lugar, favorecer una economía circular renovando los estándares para el diseño de instrumentos de pesca, el reciclaje de los buques, el desmantelamiento de las plataformas marinas reducir la contaminación por plásticos y microplásticos; y por último, desarrollar infraestructuras verdes en zonas costeras para preservar el paisaje y la biodiversidad favoreciendo al turismo y a la economía costera. Las hasta aquí expuestas son solo algunas de las actividades que se trazan en la agenda de la economía azul europea (Comisión Europea, Pacto Verde Europeo, 2021).

En paralelo, la Unión Europea impulsa la transformación de la economía azul europea para un futuro sostenible e integrador. Así, los datos de este trabajo se basan en el texto de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE Transformar la economía azul de la UE para un futuro sostenible (Bruselas, 17.5.2021 COM (2021) 240 final). En este documento, se anota que una economía azul sostenible generará nuevas oportunidades tangibles de empleo y de negocio, con modelos de negocio basados en la innovación y en la economía circular que sea respetuosa con el medio ambiente. En el mismo sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce que sin unos océanos saludables la vida en el planeta corre peligro, y sin los recursos oceánicos, las sociedades humanas de todo el mundo pierden la capacidad de sustentarse a sí mismas.

Por su parte, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de España aboga por que el Crecimiento Azul sea una estrategia a largo plazo de apoyo a los sectores marítimo y marino, reconociendo igualmente la importancia de los mares y de los océanos

como motores de la economía por su gran potencial para la innovación y el crecimiento. Se fundamenta en la Estrategia Europa 2020 que persigue un crecimiento inteligente, sostenible e integrado para superar las deficiencias estructurales de la economía europea, mejorar la competitividad y la productividad y sustentar una economía social de mercado sostenible, con el objetivo de fomentar la investigación y el desarrollo tecnológico.

Con esta visual, tanto desde el ámbito europeo como nacional se prevén actuaciones para la proyección de una economía azul más sostenible, teñida de verde, generadora de empleo, que sea inclusiva, teniendo en consideración el alto potencial de necesidades laborales que demandará el sector. Por ejemplo, y en lo que afecta al sector marítimo, la Organización Marítima Internacional (OMI) promueve que se dirija hacia un futuro más verde, más sostenible, más diverso e inclusivo, en el que se aborde los desafíos que plantea la descarbonización y la digitalización. Teniendo en cuenta esta realidad, la OMI reseña la necesidad de garantizar la participación en los debates sobre el futuro marítimo, independientemente del género, ofreciendo una mayor diversidad en esta toma de decisiones⁴.

El planteamiento es que el crecimiento de la economía azul se enfoque en la digitalización y en la sostenibilidad medioambiental sin perder como objetivo aumentar las oportunidades profesionales que ofrece el sector y los subsectores emergentes. Las previsiones es que se duplique el empleo hasta el 2030 en las industrias basadas en los océanos. El problema se suscita ante el progresivo envejecimiento de la población, una situación que empeora si tenemos en cuenta que los trabajos relacionados con la economía azul no atraen a las personas jóvenes ni a las mujeres, sobre todo si lo asocian solo a la pesca y a la construcción naval. Siendo, así las cosas, las empresas no logran cubrir las ofertas laborales con los perfiles y habilidades que demandan. A este tenor, se ha lanzado el *Proyecto Blue Generation* con el espíritu de inspirar y comprometer a las personas jóvenes, de tal manera, que se cualifiquen en el sector y se pueda reducir el desempleo juvenil. El proyecto tiene como objetivos: la creación de una base de datos actualizada sobre trayectorias profesionales y formativas en los sectores de la economía azul; la orientación profesional a las personas jóvenes sobre las oportunidades que existen en la economía azul con la creación de una herramienta de gamificación para la autoevaluación de competencias (*Blue Generation Game*); el trazado de itinerarios individuales en la economía azul con una herramienta interactiva (*Blue Career Pathway Tool*); y, la formación a los docentes proporcionando conocimientos básicos sobre las Carreras Azules a través de un curso abierto en línea que les permita conocer la utilidad de las herramientas anteriores⁵.

En este punto nos podemos cuestionar el motivo por el que la economía azul es tan importante. La respuesta se puede extraer del ideario de la Unión Europea, en efecto, obedece a la evidencia de que si se compara la economía azul a una economía nacional

⁴ United Nations (2022), marks first ever international day spotlighting women working in the maritime industry. Disponible en <https://news.un.org/en/story/2022/05/1118512>

⁵ Sobre estos proyectos léase European Commission (2023). Eight EMFAF projects kickstarted their work to develop the next generation of blue skills. Disponible en https://cinea.ec.europa.eu/news-events/news/eight-emfaf-projects-kickstarted-their-work-develop-next-generation-blue-skills-2023-09-22_en

sería la séptima más importante del mundo de tal modo que el Océano sería tratado como una entidad económica miembro del G7. Esta visión narrada desde la Unión Europea relata que la economía azul opera en el ecosistema más grande del planeta con una actividad que se desarrolla en los océanos que contienen el 97% de nuestra agua y el 80% de todas las formas de vida. Además de proporcionarnos alimentos a la humanidad y recursos esenciales para la salud humana, nos ofrece oxígeno y genera redes de interacciones económicas entre empresas e instituciones. Por tanto, son muchas las razones que explican la importancia que se le dota a la Economía Azul, que se pueden resumir en que genera riquezas y potencia la economía de las naciones a nivel mundial⁶.

2. La situación de las mujeres en la Economía Azul

Teniendo en cuenta que la economía azul está en pleno proceso de auge y de expansión, habría que hacer la debida referencia al proceso de transformación, de automatización y modernización, así como de diversificación, a sabiendas de los importantes beneficios que genera a nivel internacional. En este proceso no puede dejar de incorporar la perspectiva de género, toda vez, porque ellas no se queden fuera en un sector en plena ebullición, estratégico en el empleo, innovador y en constante evolución.

Con este panorama, no es de extrañar que en la actualidad se desplieguen cada vez más foros, jornadas y encuentros con el foco de la Economía Azul. Una de las aristas que se promueven en los mismos es conocer las contribuciones de las mujeres en la Economía Azul. El interés de estos encuentros se cimienta en compartir los conocimientos académicos y profesionales, las experiencias de emprendimiento que permitan visualizar el papel de las mujeres en la economía azul y su impacto en el desarrollo sostenible. Por tanto, se marcan como objetivos: compartir experiencias y buenas prácticas de liderazgo femenino en los distintos sectores de la economía azul, la creación de redes de mujeres investigadoras, emprendedoras y líderes con la divulgación de herramientas de apoyo entre ellas. De tal forma que se puedan exponer ideas de negocio y temas de investigación que integren la sostenibilidad y el liderazgo femenino. Por ejemplo, la Universidad de Cádiz tiene una seña de identidad en este aspecto el Encuentro Internacional del Conocimiento y la Economía Azul (Innovazul) en el que se incorpora la visibilidad de las mujeres poniendo la atención en la relevancia del talento femenino como motor de avance de la Economía Azul. También es interesante apuntar los eventos organizados por la Asociación Foro Mujeres Líderes al tenor del liderazgo femenino en la Economía Azul⁷, donde se destaca y se visualiza la influencia y el potencial de las mujeres como motor del desarrollo estratégico y en la contribución de un modelo más inclusivo e igualitario, de modo que sea más sostenible en lo económico, en lo social y en lo medioambiental, tal y como hemos narrado.

⁶ La visión narrada de la Unión Europea se extrae de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un nuevo enfoque de la economía azul sostenible de la UE Transformar la economía azul de la UE para un futuro sostenible (Bruselas, 17.5.2021 COM (2021) 240 final).

⁷ Un ejemplo son las jornadas y los eventos que se organiza desde la Asociación Mujeres Líderes en la economía azul que tienen como finalidad visibilizar y potenciar el liderazgo femenino en este ámbito económico y social alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la Agenda 2030. Sobre ello véase <https://foromujereslideres.com/>.

El devenir de este tipo de encuentros sirve no solo para visualizar a las mujeres en el sector de la economía azul, sino también para la ruptura de estereotipos que están arraigados en la sociedad y en el tejido empresarial, y que perfilan una carrera azul dominada por hombres. En este sentido, se deben trazar qué tipo de medidas, de estrategias y de prácticas son necesarias para la inclusión de las mujeres en el mercado de la economía azul, de tal modo que se promueva la igualdad en las políticas y en los programas de empleo, de emprendimiento y de investigación en el sector.

En paralelo, la academia científica ha centrado su interés de investigación en este foco de atención y las empresas tejen alianzas destinadas a lograr la tan nombrada sostenibilidad, esto es que la economía azul sea verdaderamente sostenible. Desde las instituciones gubernamentales se aboga por fomentar oportunidades de empleo y de desarrollo profesional de las mujeres en las actividades de la economía azul en océanos, mares y costas. Si bien, existen diferencias en el desempeño laboral de las mujeres en una y otras actividades. Por ejemplo, se han emprendido más acciones de interés en la pesca, el transporte marítimo y los puertos y astilleros que en las actividades de acuicultura, construcción naval y energías renovables.

La Unión Europea se está ocupando de abordar la actual falta de conocimientos sobre cuestiones de género para conocer el papel que desempeñan las mujeres en los sectores de la economía azul y las industrias relacionadas con el mar, prestando una mayor atención a las capacidades y a las necesidades formativas que requiere los sectores emergentes y los altamente tecnológicos ante la demanda laboral que se posa en el horizonte. En este sentido, se impulsa un cambio en la economía azul para incorporar el talento femenino a la misma, ayudando a que ellas puedan avanzar en las carreras azules con una formación a medida, y desarrollando las capacidades y las oportunidades laborales. De este modo, el Proyecto Europeo *Win-Big* lanza una encuesta sobre las mujeres en la economía azul con el propósito de compartir sus experiencias y perspectivas para ayudar a dar forma al futuro de la igualdad de género en la economía azul y a informar sobre los esfuerzos de la Unión en la promoción de la inclusión y de la diversidad en el sector. El proyecto se plantea otros fines como recoger las opiniones de las personas trabajadoras en todos los niveles de empresas, instituciones y organizaciones del sector, recopilar datos estadísticos sobre la participación de las mujeres para impulsar un cambio real. El fin último es que la industria sea más inclusiva, igualitaria y sostenible. Para ello es totalmente imprescindible mejorar el conocimiento a nivel europeo sobre las cuestiones de género en la economía azul para ofrecer nuevas medidas que permitan mejorar las habilidades actuales y el potencial de las mujeres a nivel profesional. El proyecto debe ofrecer información sobre los esfuerzos actuales de la Unión para avanzar en la igualdad de género, mejorando las acciones, las políticas y las prácticas que se vayan a implementar durante los próximos años⁸. Para el diseño de las mismas es necesario contar datos estadísticos fiables en cuanto a la representación de la fuerza laboral

⁸ El Proyecto WIN BIG está financiado por la Unión Europea con el objetivo de abordar la falta de conocimientos sobre cuestiones de género en la economía azul europea y presentar nuevas soluciones para desarrollar el potencial y las capacidades de las mujeres. La información se recoge a través de una encuesta para tener más información en el avance y en el desempeño de las mujeres en los diferentes sectores que engloba la economía azul. Disponible en https://qualtricsbe.universityofgalway.ie/jfe/form/SV_6gvBOMj9ssByVE

femenina en la industria marítima. En este punto, sería recomendable que esas encuestas lanzaran preguntas sobre las expectativas reales de las mujeres para trabajar en la economía azul (especialmente, en el sector marítimo, dadas las características que narraremos *infra*), así como su predisposición real para embarcarse a bordo, sobre todo cuando las mujeres deciden ser madres.

En el diseño de las políticas públicas para facilitar la incorporación y la promoción de las mujeres en la economía azul es fundamental contar con bases de datos que recopilen información fidedigna sobre la situación actual en el mercado laboral en estos sectores de actividad. La Unión Europea promueve que los Estados miembros diseñen proyectos que permitan obtener datos sobre variables como son: matriculación de mujeres en carreras relacionadas con la economía azul, perfiles profesionales de mujeres en la economía azul. Por ende, desde numerosas instancias se está tratando de recopilar datos estadísticos que permitan conocer la contribución actual de las mujeres en la economía azul sostenible.

Ciertamente, y bajo los incentivos económicos que provienen de los fondos europeos, a nivel estatal y autonómico, se diseñan programas de modo que se tenga un mayor conocimiento de la situación de las mujeres en la economía azul, en la que se reitera la idea de apostar por un modelo que sea verdaderamente sostenible y para ello se debe fomentar e incorporar la perspectiva de género.

De tal modo, y al menos, desde el papel, la Unión Europea se marca como objetivo aumentar la participación de las mujeres en los diferentes sectores de la economía azul para lograr una sociedad más igualitaria diseñando programas para aumentar la participación de ellas en los diferentes sectores de la economía azul. Por tanto, con fondos europeos se financian acciones que tienen como prioridad fomentar facilitar y promover la inclusión de las mujeres en la economía azul sostenible. Este tipo de convocatorias se dirigen a todos los sectores de actividad en el contexto de la economía azul, si bien con mayor o menor éxito en cada una de ellas.

No cabe duda de que se han ido realizando avances significativos en los que las mujeres están cada vez más presentes en las industrias del sector, pues de forma tradicional, las mujeres en la pesca se han dedicado a labores de rederas, mariscadoras o envasadoras, y no era nada habitual que fuera por ejemplo patrona de pesca, y en la actualidad van ejerciendo esta labor.

Las redes y las asociaciones de mujeres en los sectores es cada vez más frecuente, apostando por establecer mejoras en las condiciones de trabajo, particularmente, en lo que afecta a la conciliación de la vida laboral y personal familiar, así como en la previsión de medidas de actuación frente a la seguridad y a la salud laboral teniendo en consideración las diferencias que pueden existir entre mujeres y hombres, con un impacto distinto de las condiciones en las que se desarrollan las tareas entre ellos y ellas.

Otro aspecto importante son los datos estadísticos, y en este tenor, la pesca y el transporte marítimo y portuario han ido incorporando la perspectiva de género y

ofreciendo datos estadísticos, en tanto que las acciones y la disponibilidad de datos en el sector de las energías renovables, o de la bioquímica son aún más limitados⁹.

La OMI alienta para que los Estados miembros recojan y recopilen datos sobre la participación de las mujeres, de modo que se pueda introducir medidas para garantizar la igualdad de género en el proceso de contratación y de promoción, por ejemplo: uso inclusivo del lenguaje de género, panel de entrevistas de trabajo diverso, y también con políticas para combatir la brecha salarial que sigue presente en la industria y que beneficie la retención del talento. El atractivo de la industria, reseña la OMI, se reforzaría con oportunidades claras desde los puestos de prácticas laborales hasta los puestos de mayor liderazgo¹⁰.

El motivo expuesto justifica que la presente investigación se centre sobre todo en las medidas adoptadas en el sector marítimo, con algunas breves anotaciones al sector portuario y a la pesca para la incorporación de las mujeres en la economía azul.

2.1. Barreras que obstaculizan la entrada de las mujeres en la economía azul

El acceso y la promoción de las mujeres en la economía azul se describen por factores ordenados con las necesidades de formación que requiere la industria (sobre todo en los aspectos más tecnológicos), la necesidad de disponibilidad total, las dificultades de conciliación, la alta competitividad, y las mayores posibilidades de discriminación, acoso y desigualdad. Vamos a ir viendo estos factores que se erigen a modo de barreras que obstaculizan el acceso, el mantenimiento y la promoción del empleo de las mujeres en la economía azul.

Efectivamente, los problemas que se delinean en el progreso profesional de las mujeres en la economía azul están relacionados con los aspectos de conciliación entre la vida laboral y familiar, sobre todo en las actividades en las que el equilibrio es muy complejo, particularmente cuando son ellas las que ejercen los derechos de conciliación, por ejemplo, pidiendo un periodo de excedencia para el cuidado de hijos o personas dependientes.

Un segundo factor de limitaciones que obstaculizan la participación y la promoción de las mujeres en la economía azul se centran en aspectos relacionados con los estereotipos de género, los prejuicios que siguen existiendo en los procesos de selección y de contratación. Se trata de situaciones en las que la empresa no trate igual a mujeres y los hombres en el lugar de trabajo, sin que cuente con procesos de promoción que garantice las mismas oportunidades, o cuando no vigila que no existan actitudes y comportamientos hacia las mujeres que menosprecien su talento ni su valía. Un determinante es que siga existiendo una brecha salarial de género en la economía azul, al igual que el aspecto de la prevención de riesgos laborales cuando la empresa no ofrece quipos de protección individual que sean adecuados atendiendo a las diferencias

⁹ European Commission (2021). Sustainable blue economy. Disponible en https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy_en

¹⁰ OMI (2021). A study of maritime companies and IMO Member States maritime authorities. Disponible en https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20Maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf

individuales, adaptándolos a las especificidades y a la fisiología de las mujeres (tamaño, fuerza, ajuste, factores conectados con la gestación, etc.).

Se debe tener presente que el diseño de los puestos de trabajo ha sido trazado con criterios masculinos, sin que se hayan adaptado a las especificidades antropométricas de la capacidad de trabajo físico de las mujeres, al diseño de los apoyos adaptados a las diferencias anatómicas entre mujeres y hombres o a facilitar la colocación de exoesqueleto (Ferrera Remesal, Instituto de Biomecánica de Valencia).

En esta línea también es importante subrayar la necesidad de una formación y del desarrollo de capacidades técnicas que demanda una economía azul atravesada por la tecnología. Este tema no es absoluto baladí, pues el hecho de que la tecnología y la automatización del sector requiera una fuerza laboral más capacitada, exige que ellas se formen en este tipo de competencias. Lo contrario sería aumentar la brecha salarial por género que se aprecia en este sector.

Por último, otro tipo de barreras que se erigen en los sectores masculinizados se conectan con las experiencias de desigualdad, de acoso y de discriminación. Si nos detenemos en el acoso, se pueden identificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, los chistes o insultos ofensivos contra las mujeres, las amenazas, la intimidación, y también los insultos o menosprecios. Este tipo de situaciones son más propicias en ciertos tipos de actividad como es en particular el transporte marítimo, y de forma muy concreta, la industria de cruceros.

2.2. Políticas Palancas con perspectivas de género para mejorar el acceso y la promoción de las mujeres

A nivel internacional, se plantean retos importantes ante la transición energética, teniendo en cuenta los beneficios económicos que tendría que reportar sin que se reduzca solo a algunos países. Por tanto, ante el compromiso colectivo de triplicar la capacidad de generar energías renovables antes del 2030, se deben poner en marcha políticas públicas que apoyen a las regiones más marginadas de forma que superen sus obstáculos y puedan avanzar en la transición verde. Se potencia un mayor refuerzo de la colaboración internacional que movilice una mayor financiación hacia medidas de apoyo y de capacitación en países que aún no se han beneficiado de la creación de empleo en el sector de las energías renovables. En paralelo, y con el fin de atender la creciente demanda de competencias y de talentos en la transición verde, estas políticas deben quedar atravesadas por la perspectiva de género, tomando medidas que favorezcan una mayor diversidad de la fuerza laboral.

Los datos evidencian que las mujeres representan el 32% del total de la fuerza laboral en energías renovables, ocupando una proporción desigual respecto a los hombres. Es un hecho preocupante si se tiene en cuenta que la demanda de empleo en el sector sigue creciendo. Por tanto, una medida palanca a incorporar es la educación y la formación de las mujeres, sobre todo de las jóvenes y de los miembros de las minorías y de los grupos más desfavorecidos, de tal manera que ellas puedan acceder a oportunidades laborales diversas. Efectivamente, en la OIT se sostiene la importancia de invertir en la educación, en competencias y en formación para enfrentarse al reto que plantea la reubicación de personas trabajadoras ante las transiciones de empleo entre sectores. Por

ende, un objetivo es la reorientación para el empleo en las industrias de la economía azul y verde, en la que se afronte la desigualdad de género para que las mujeres puedan desempeñar las funciones en los sectores de la energía. El cometido que se traza es esencial para que las mujeres tengan los conocimientos y las competencias necesarias para acceder a los empleos decentes en el sector, y para que la transición azul y verde sea inclusiva, justa y sostenible (García Ninet, 2024).

En un análisis de las barreras detectadas, es necesario remover y derribar los estereotipos de género en las profesiones del sector en todas las facetas. Una realidad que sigue presente en la sociedad y en la que se debe promover las oportunidades del empleo en la carrera azul desde las etapas más tempranas en las escuelas. En esta línea, las instituciones de educación y de formación marítima están emprendiendo iniciativas para revisar los programas curriculares con el fin de sensibilizar a los estudiantes con respecto a las cuestiones culturales y de género, ofreciendo igualdad de oportunidades y aumentando el número de mujeres que ocupan cargos directivos. Otro factor es la formación en el lugar de trabajo y las campañas de sensibilización para derribar los estereotipos de género de modo que se pueda transformar la cultura en el lugar de trabajo. En este sentido, va adquiriendo cada vez más importancia los programas de tutoría para promover la inclusión y cambiar la cultura en el lugar de trabajo (OIT, 2019)¹¹.

En este aspecto, es preciso apostar por la igualdad salarial, mejorar las condiciones de empleo, promover el liderazgo femenino de tal manera que se generen referentes de mujeres que optan por el emprendimiento en proyectos dirigidos por mujeres. La misma importancia ostenta el conocimiento que genera la investigación en universidades, institutos y centros. No se puede olvidar de la necesidad de garantizar la participación de ellas en las estructuras de poder en el foro de gobernanza donde se toman las decisiones que afectan al sector de la economía azul, tanto en entidades públicas como privadas. Un aspecto muy destacado es ofrecer una mayor visibilidad de la labor de las mujeres en la economía azul de forma que se tome conciencia y se les reconozca su papel. Por tanto, entiéndase de la importancia que tienen los foros, encuentros y jornadas en las que se destaca el papel de las mujeres en el sector, la relevancia y la importancia de diseñar medidas destinadas a tal fin.

Otras políticas que se deben ordenar se relacionan con la necesidad de diseñar modalidades de trabajo que sean flexibles para que se adapten a los ejercicios de conciliación entre la vida laboral y familiar o a las necesidades de las mujeres, teniendo en cuenta, tal y como revelan las estadísticas que siguen siendo ellas quiénes se ocupan de esta labor. Por tanto, el ejercicio de los permisos o derechos de conciliación, especialmente, los derechos de ausencia, y concretamente, la excedencia, debe quedar diseñada para que no suponga un impacto negativo en su progresión profesional.

En el mismo orden apuntado, es necesario que las industrias y empresas del sector de la economía azul cultiven un ambiente laboral y una cultura diversa e inclusiva. Por tanto, las empresas, las instituciones y las organizaciones deben asumir un compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión. Una fuente de la que se debe nutrir es que

¹¹ OIT, Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para la gente de mar. Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2019).

las mujeres puedan acceder a las mismas oportunidades de formación que los hombres en relación a sus aspiraciones profesionales. Incluso, contemplar la necesidad de tutorización y de mentorización en el apoyo a las aspiraciones profesionales. Por este motivo, se debe asegurar que las mujeres dispongan del apoyo necesario en su progreso profesional. Es importante que las mujeres tengan modelos de conducta a seguir cuando necesitan el apoyo y el consejo, sobre todo si se tiene en cuenta las escasas mujeres en el sector.

No se puede dudar del potencial de las mujeres en cualquier tipo de actividad, por lo que, y ante una economía azul digitalizada, en la que la toma de decisiones en el acceso al empleo o en la promoción laboral puede ser tomada por un algoritmo, es necesario que los procesos de selección sean transparentes y que la fórmula algorítmica sea conocida por los representantes de las personas trabajadoras. Además, la intervención humana en estos procesos decisorios es adecuada para dotarlos de la suficiente garantía y de que no queden incardinadas por sesgos de género. Una intervención que debe quedar atravesada por la perspectiva de género.

En la economía azul resulta más significativo que las empresas, instituciones y organizaciones diseñen estrategias y políticas formales para garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección tanto en el acceso al empleo como en la promoción. En su esbozo, se deben remover las barreras que dificultan que las mujeres accedan, progresen y promuevan en la economía azul, contando con el apoyo de la organización en este avance.

Además, conviene tener en cuenta que, en la economía azul, como en cualquier otro ámbito laboral dominado por hombres, existe desigualdades significativas, por ejemplo, las deficiencias en prácticas preventivas basadas en una falsa homogeneidad corporal de la población trabajadora. Como se expresó antes, el planteamiento de una ergonomía con perspectiva de género sigue siendo una asignatura pendiente en el ámbito de la economía azul sobre todo en las actividades más masculinizadas. Es importante el análisis ergonómico con perspectiva de género evaluando los riesgos diferenciales. Por lo que existe una necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características antropométricas, fisiológicas y biomecánicas de las mujeres. La adaptación debe operar sobre las máquinas, las herramientas, los utensilios, la ropa de trabajo, los equipos de protección individual, y también en la información que se le dispensa a sobre las garantías de seguridad y de salud en el entorno laboral. Esta necesidad adquiere una mayor trascendencia cuando los puestos de trabajo se ocupan por mujeres gestantes. Es precisamente en la fase de diseño de los puestos de trabajo donde se debe incluir el criterio del sexo, o en el rediseño de los mismos adecuándolos a los diferentes perfiles de las personas. Por tanto, es conveniente abordar la necesidad de facilitar la flexibilidad horaria en los ambientes de trabajo, la igualdad en la promoción laboral, una política normativa en prevención de riesgos laborales que contemple la perspectiva de género, la evaluación de las necesidades ergonómicas específicas por sexo, género, edad, la formación en ergonomía con perspectiva de género, y la incorporación en los planes de igualdad de las empresas e instituciones de medidas que mejoren la adecuación de los puestos de trabajo con criterios ergonómicos. Todo ello, para garantizar que la seguridad y la salud en el trabajo en la economía azul independientemente de cualquier factor como el sexo, el género, o la edad (Manual Diagnóstico género, 2020).

En relación a la formación, una política palanca que se debe reforzar es la relativa a la prospección laboral en la economía azul, tomando conciencia de las oportunidades laborales y profesionales que existen para las mujeres. En este aspecto, el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE núm. 106, de 01/05/2024). El artículo 14 del Real Decreto recoge que los servicios públicos de empleo diseñaran un itinerario o plan personalizado adecuado al perfil de la persona que demande empleo, donde se incluirá información específica sobre la formación disponible en los distintos sistemas de formación teniendo en cuenta las necesidades del sistema productivo, y los sectores emergentes y estratégicos. En esta línea, el artículo 19 dispone que los servicios públicos de empleo identificarán los sectores de actividad económica con mejores perspectivas de empleo, y los emergentes, así como los perfiles profesionales requeridos y las necesidades de cualificación y recualificación de las personas.

Del mismo cuerpo legal, se destaca la Cartera de Común de Servicios que tiene como fin ayudar a las personas a encontrar un empleo y a las empleadoras a encontrar a la persona más apropiada para atender sus necesidades. La Cartera Común debe garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y debe tener en cuenta que el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, surgiendo otras nuevas, y transformándose las demás. Por tanto, es un servicio de orientación laboral que se alinea con que la transición sea verdaderamente eficiente y rápida, considerando la emergencia de los nuevos sectores económicos estratégicos como la economía azul. Es necesario el impulso de la generación de nuevos yacimientos de empleo que serán oportunidades de crecimiento para las empresas y de ocupaciones para las personas trabajadoras. Las personas que realicen esta labor de orientación laboral y de prospección deben conocer el cambio del contexto laboral y social de modo que le puedan prestar el apoyo a las personas trabajadoras que transitan de una ocupación a otra, a los demandantes de empleo, y también a las empresas e instituciones para la adaptación a esta nueva realidad. Se entiende que estos servicios de orientación profesional serán una política palanca para que se ofrezca un apoyo personalizado y se logre una economía azul inclusiva y equitativa, de modo que ofrezcan, de manera integral, la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento y el acompañamiento en las transiciones laborales de las personas demandantes de servicios de empleo. Esta labor debe estar presente en la formación hacia al mundo laboral, entre transiciones de empleo y desempleo con el objetivo de ayudar a las personas a mejorar su empleabilidad, acceder al mercado laboral, promover su carrera azul u orientarles hacia el empleo o también a la investigación, ya sea universitaria o en institutos especializados¹².

Teniendo en cuenta las barreras que se han trazado y las políticas palanca que se deben arbitrar para derribarlas, se podría distinguir las actuaciones dirigidas a las mujeres que ya están trabajando en el sector y enfocadas a garantizar su estabilidad y su promoción ofreciendo unas buenas oportunidades de carrera con políticas adecuadas de retención del talento. En este orden, se deben subrayar medidas para garantizar unas políticas

¹² Servicio Público de Empleo, Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. <https://www.sepe.es/HomeSepe/encontrar-trabajo/orientacion-profesional.html>

igualitarias que combata la brecha salarial de género y medidas de conciliación garantizando el cumplimiento de los planes de igualdad y los protocolos de prevención del acoso y de conductas discriminatorias. En cambio, otras actuaciones se deben ordenar para fomentar el empleo en el sector de forma sea atractivo para las personas jóvenes, especialmente, para las mujeres. En el diseño de estas políticas de empleo se debe valorar la variable social y cultural, las tradiciones familiares y comunitarias, así como la identidad local asociada las regiones y a los territorios que históricamente están ligados a las actividades de la economía azul. A nivel nacional, la economía azul genera más de un millón de empleos y más de 30.000 millones de euros en valor añadido. Si nos remitimos a la Comunidad Autónoma andaluza, la economía azul genera 17.300 millones de euros al PIB, representando el 11% del total y generando más de 143.000 empleos en unas 35.550 empresas. Los datos que ofrece el Clúster Marítimo Español, así lo reflejan, destacando que, en la provincia de Cádiz, con sus 290 kilómetros de costa y seis parques naturales, sea un punto estratégico de intercambio económico, cultural y social, reconociendo el prestigio del que goza la industria marítima, energética y pesquera de la provincia, especialmente, el sector naval y los puertos de Algeciras y de Cádiz con los nodos logísticos que suponen a nivel internacional. Por último, el Clúster Marítimo aboga por la necesidad de fomentar la innovación con las universidades y con los centros de investigación¹³. En lo que afecta a la formación, tiene un claro liderazgo la Universidad con las asignaturas que se imparten en este tenor, los grados universitarios, o los másteres, ya sean oficiales o como títulos propios universitarios.

3. Las mujeres en el sector marítimo

La prestación de servicios marítima y portuaria ha sido desde antiguo como una profesión masculina, quedando excluidas de la profesión. Sobre todo, el trabajo a bordo de buques en la marina mercante que ha sido considerado como no apto para las mujeres, bajo el fundamento de estereotipos trasnochados. Los estereotipos se han basado en calificar el trabajo como muy difícil en atención a quedar expuestos a unas condiciones de trabajo dificultosas, los riesgos laborales que entraña con una gran exposición a accidentes graves y alta siniestralidad. Se ha entendido que las mujeres no contaban con los condicionantes biológicos y físicos adecuados para el desempeño de estas profesiones.

Antes de entrar en el análisis de la situación de las mujeres en el sector marítimo, tendríamos que recordar la necesidad de contar con datos estadísticos y estudios que abordaran las expectativas reales de las mujeres para trabajar en el sector marítimo, así como su predisposición real para embarcarse a bordo, sobre todo cuando las mujeres deciden ser madres. En las próximas líneas, dibujaremos las dificultades laborales de un sector con numerosos obstáculos y situaciones que pueden ser discriminatorias para ellas. Un aspecto importante es mejorar el número de alumnas matriculadas en el Grado de náutica y transporte marítimo, el Grado en marina, y el Grado en ingeniería radioelectrónica. Se debe tener en cuenta, además, que se trata de titulaciones que cuentan con un descenso considerable del número de alumnos a nivel generalizado, quedando atravesada también por un factor motivacional.

¹³ Clúster Marítimo (2024). La economía azul en Andalucía, fuente de riqueza y oportunidades. Disponible en <https://www.clustermaritimo.es/2024/07/09/la-economia-azul-en-andalucia-fuente-de-riqueza-y-oportunidades/#:~:text=Tras%20definir%20la%20econom%C3%ADa%20azul,empleos%20en%20unas%2035.550%20empresas.>

En este sentido, como adelantamos es preciso recopilar datos y acometer investigaciones sobre las mujeres en el sector marítimo para generar oportunidades laborales de manera más efectiva. Es necesario conocer cuáles son las dificultades específicas que se encuentran las mujeres cuando viven y trabajan a bordo de un buque, como se narran, los abusos y la discriminación encubierta hasta las barreras sistemáticas. Igualmente, tal y como se ha puesto de manifiesto, se deben realizar encuestas más ambiciosas para conocer el porcentaje de participación de las mujeres estudiantes y graduadas universitarias en las especialidades marítimas y preguntarles cuáles son sus motivaciones para escoger la carrera marítima (OIT, 2019). Las últimas encuestas y estudios datan de la pasada década y es necesaria su actualización.

Con lo expuesto es necesario mejorar las condiciones de empleo en el sector teniendo en cuenta que la composición de la fuerza de trabajo está cambiando de forma drástica a bordo de los buques, con una disminución de trabajadores que proceden de países tradicionalmente marítimos (como España) y un aumento de trabajadores de países en desarrollo. Por tanto, estamos en una etapa de retroceso de la profesión en la que se hace necesario acometer medidas para atraer talento joven.

3.1. Los problemas laborales de las mujeres para acceder al trabajo marítimo

En este momento nos podemos detener en apuntar si las características del trabajo a bordo de un buque hacen más difícil la presencia y la integración de las mujeres, si valoramos aspectos como: el prolongado asilamiento, la soledad, la dureza de las condiciones a bordo, la alta disponibilidad, las largas travesías, las condiciones climáticas adversas inherentes a la actividad, la precariedad de las instalaciones y el confinamiento que exige, siendo un trabajo duro sometido a un gran cansancio. Nuevamente, el buque se perfila como el nexo de imputación de los mayores problemas desde cuando es el centro de trabajo y de vivienda, el hogar de las personas trabajadoras, y no cuente con las instalaciones específicas para las mujeres, ni con provisión de artículos higiénicos, o con el acceso a la asistencia ginecóloga. En este aspecto, y de forma breve, reseñar que tanto la ropa de trabajo, como las cuestiones relacionadas con la salud o los artículos de higiene íntima suponen trabas del trabajo a bordo de buques. Por ejemplo, es necesaria una adecuada ropa de trabajo a bordo adaptada a las dimensiones y al físico de las personas, como puede ser arneses, guantas, chalecos salvavidas o calzado, pudiendo representar un peligro y siendo necesario para que ellas puedan trabajar a bordo de forma eficiente y eficaz. Igualmente ocurre con las cuestiones de salud y de asistencia médica a bordo para las mujeres teniendo en cuenta a dolores que padecen relacionados con las articulaciones y con la espalda o con problemas de ansiedad o depresión, incluso con los riesgos relacionados con su salud sexual (OIT, 2019).

El conjunto de tales características ha impedido que la presencia de las mujeres se naturalice a bordo de los buques, como si la vida a bordo quedara muy alejada del ideario de vida de las mujeres sometidas en el rol tradicional de ser cuidadoras tanto de las personas dependientes, descendientes y ascendientes. En una primera visual se puede concluir que la vida a bordo de un buque que se ha descrito podría ser incompatible con el ejercicio de la maternidad. En este sentido, la doctrina señala una creencia incrustada en la sociedad, que es la incompatibilidad del trabajo a bordo de un buque con una futura maternidad; la reticencia empresarial al denegar el acceso al empleo por parte de empresarios marítimos. Claro que la negativa empresarial no se argumenta en relación a la maternidad, pues sería esta una discriminación directa. En este sentido, se argumenta que la negativa empresarial a embarcar a mujeres se basa en fundamentos implícitos e

indirectos, en una eventual justificación objetiva basada en la afectación nociva que sobre la salud de las trabajadoras puede ocasionar el trabajo a bordo (Fotinoupolou Basurko, 2011). A pesar de los años transcurridos de este estudio, lo cierto es que las compañías siguen siendo reacias a contratar a mujeres a bordo o dudan en contratar a mujeres cadetes o mujeres cualificadas porque están convencidos de que durarán poco en estos trabajos, dando por sentado que lo abandonarán para dedicarse a la labor de cuidados. Sin embargo, estudios más recientes indican que los varones también renuncian a su vida en el mar si ello se traduce en estar mucho tiempo separados de su familia. Igualmente, es necesaria una revisión del Convenio del Trabajo Marítimo 2006 para prever referencias a las licencias de paternidad y no dejarla al albur del Estado que abandera el buque (OIT, 2019).

Al mismo tiempo, como se ha narrado, han existido un elevado escepticismo sobre las capacidades físicas y mentales que las mujeres pueden soportar, junto con otros prejuicios basados en una debilidad física, que traen mala suerte a bordo, no tienen competencias de mando ni liderazgo, la inestabilidad emocional o la menor resistencia mental. Este tipo de situaciones se ha traducido en que exista una reticencia a aceptarlas o a integrarlas, y en otras ocasiones a comentarios machistas o a que padezcan situaciones de acoso y de violencia a bordo. Otras veces las conductas paternalistas limitaban que ellas ocuparan puestos por ser considerados más peligrosos o no aptos para ellas.

Otras razones que explican la residual presencia de las mujeres en el sector marítimo descansan en que se trata de unos estudios sobre los que existe un desconocimiento generalizado sobre las salidas profesionales que tiene. Se aprecia por tanto una elección de la carrera marcada por las expectativas de vida, la visión del rol tradicional de las mujeres en la construcción de una familia. Con este discurso nos tendríamos que cuestionar si los estereotipos de género se refuerzan y se transmiten en discursos que reproducen patrones discriminatorios que expulsan a las mujeres de la economía azul.

Por tanto, la situación laboral de las mujeres en el mar está muy condicionada porque el sector ha sido y sigue siendo masculino, en el que se presumen ciertas barreras que han sido calificadas como infranqueables para las mujeres. Lo cierto es que se han ido transmitiendo representaciones de modelos de mujeres a las que se han dado un lugar estereotipado en la sociedad. Nos podemos cuestionar si el panorama en la actualidad ha cambiado, y la respuesta es que si bien ha mejorado se siguen descubriendo formas más sutiles y enmascaradas, en las que no se es consciente que se sigue navegando en la desigualdad. Por tanto, se debe derribar y desmontar los naipes de la baraja patriarcal en la economía azul, y de forma concreta, donde se cuentan con datos estadísticos (aunque sean pocos y limitados), en el sector marítimo y portuario.

3.2. Los problemas laborales de las mujeres una vez empleadas en el sector marítimo

Como introducción, se sigue observando esa reticencia empresarial a contratar a mujeres en el sector marítimo con fundamentos implícitos apreciándose una discriminación indirecta digna de combatir. Esto se traduce en que la negativa empresarial no se basa directamente en la maternidad, sino en fundamentar que se trata de un trabajo con una afectación nociva sobre la salud de las trabajadoras. En este orden de cosas, otras barreras se dibujan con los problemas que se trazan con la conciliación y el acoso.

En primer lugar, siendo un sector donde se ha presumido la necesidad de contar con una fuerza física para la realización de las tareas, lo cierto es que un argumento que no se

puede sostener dados los avances tan significativos que se han introducido en el transporte que han franqueado las barreras que existían. En el mismo tenor, la sujeción de las tareas a horarios de trabajos inhóspitos, o se sostiene si podemos la mirada en la labor sanitaria que desempeñan las mujeres en los hospitales donde están sujetas a turnos rotativos o a guardias. Otra barrera a derribar es la atinente a aquellos ordenamientos jurídicos paternalistas que prohíben el trabajo de las mujeres en estas actividades dados los peligros que entraña o los turnos que deben realizar. Es un argumento totalmente obsoleto que ofrece la proyección de las mujeres como un ser que sigue siendo menor de edad e incapaz, y en el que el riesgo laboral se dice aparecer cuando la actividad es realizada por las mujeres.

Por ende, lo cierto es que la variable sexo y género no explican la segmentación que sigue existiendo en las industrias marítimas. La empleabilidad y el acceso al empleo de las mujeres en la mar se concentra principalmente en la navegación de cabotaje, en los buques de pasaje y de crucero. Pocas mujeres están en los buques de carga, portacontenedores, petroleros, químicos, gaseros o frigoríficos, por ejemplo. De forma mayoritaria, se concentran en puestos de camareras, como azafatas o limpiadoras, y de manera más excepcional o residual como capitanas y en algo de mayor medida como oficiales. Por otra parte, la empleabilidad de las mujeres para la mar se evidencia la mayor presencia en la administración portuaria y en consignatarias y en empresas privadas en puestos administrativos, de recursos humanos o de venta billetes. En lo que afecta a trabajos mecánicos, de estiba y de mantenimiento las mujeres lo cierto es que sigue siendo necesario la integración de las mujeres, por lo que el relevo generacional que hace falta en el sector debe aprovechar la oportunidad de incorporar al talento femenino. Por ejemplo, las exigencias de fuerza física en el sector portuario, concretamente en la estiba y desestiba, se ha visto debilitada por la automatización del sector. El hecho de que las labores de estiba y desestiba se faciliten con la automatización hace que pierda toda fuerza el argumento de que las mujeres no pueden ser estibadoras por los requerimientos de fortaleza física.

En la actualidad, existen pocos datos recientes sobre mujeres de mar en general, y en particular desagregados por buque, nacionalidad y puesto de trabajo en el sector marítimo. De los informes realizados por BIMCO indican que las mujeres certificadas por el Convenio STCW son del 1.28 % de la fuerza laboral mundial, siguen siendo empleadas en el sector de cruceros y transbordadores de pasajeros. Por su parte, la ITF estima que del 28 al 30 por ciento del personal de cruceros son mujeres (OIT, 2019).

Con lo apuntado, se puede resumir que las mujeres se concentran en sectores ya feminizados en tierra, en definitiva, trabajos o tareas asociados a su feminidad, observándose una segregación horizontal en puestos de trabajo con menores retribuciones y beneficios.

Por tanto, las dificultades se plantean en la empleabilidad a cuenta de los problemas de las reticencias empresariales que hemos narrado y que explican las razones de su residual presencial. En tanto que, en el mantenimiento del empleo, las dificultades obedecen a los problemas atinentes a la promoción, al acoso y a la conciliación. Teniendo en cuenta estas barreras que dificultan el acceso, la retención y la promoción del empleo de las mujeres habría que considerar el rol que desempeña la negociación colectiva, las asociaciones feministas, así como la necesidad de arbitrar los canales de denuncia adecuados con el fin de detectar, manifestar y, en su caso, sancionar, estas malas prácticas empresariales, cuando sean contrarias a derecho.

En lo que respecta a las situaciones de acoso y de violencia, se da unas connotaciones muy singulares en la industria marítima, sobre todo en aquellos buques con bandera extranjera o con bandera de conveniencia, cuando la mirada inspectora de una persona especializada en la materia laboral, como son el cuerpo de inspectores de trabajo y de la seguridad social no pueden subir a bordo de estos buques para ejercer su labor. La situación se agrava en las grandes travesías de los buques.

Se trata de un asunto grave generado principalmente por los altos oficiales, rata vez se sienten intimidadas o amenazadas por marineros de igual rango, incluso en buques de carga. Estas situaciones se suelen dar más cuando las mujeres están solas en los camarotes, y es muy usual que exista material pornográfico a bordo con un aumento del riesgo de acoso, e incluso que para ellas sean situaciones muy desagradables. El problema se agrava cuando no se atreven a poner denuncias ni reclamaciones, o cuando los sindicatos (masculinizados) no les prestan la debida atención (Proutiere-Maulion y Fotinopoulou Basurko, 2010; OIT, 2019).

Cierto es que en la actualidad se cuenta con el Convenio del Trabajo Marítimo 2006, y con una enmienda relativa al acoso a bordo. De hecho, la OIT y la OMI recomiendan nuevas medidas contra la violencia, el acoso y las agresiones sexuales a bordo de los buques. Estas medidas abogan por la protección de la gente de mar incluyendo nuevas enmiendas sobre el Convenio del Trabajo Marítimo y en línea con el Convenio de la OIT 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Se trataría pues de una norma obligatoria para los Estados ratificantes y una orientación adicional de la OMI para los armadores. La OIT y la OMI trabajan al unísono en otras cuestiones del ámbito marítimo, que, desde un prisma social, esta vez, se comprometen a coordinarse para combatir la violencia y el acoso, lo que incluye el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual. Además, se plantean formular una campaña de conciencia conjunta en la misma dirección, todo ello, para lograr un ambiente de trabajo seguro y libre de violencia, en la misma dirección del trabajo decente que proclama la OIT, de tal manera también que aumenta el atractivo del sector, sobre todo para las personas más jóvenes y para las mujeres¹⁴. Un reto y un desafío a desarrollar por parte de los actores que intervienen en esta industria para abordar y paliar esta situación. Como en cualquier otra industria, el acoso es una situación (principalmente el acoso sexual), que perjudica de forma más intensa a las mujeres, siendo una cuestión clave, presentándose como un obstáculo tanto en la incorporación como en la permanencia de las mujeres a bordo de buques. La prevención de las situaciones de acoso es un asunto prioritario con campañas de sensibilización y de formación previa al embarque, con reuniones sobre seguridad a bordo, y con la elaboración de protocolos de acoso en el que se asuman políticas de tolerancia cero contra el acoso junto con medidas disciplinarias a bordo mediatizadas con canales de denuncia adecuados (Anglo-Eastern, 2017).

De forma histórica, el transporte marítimo ha sido un sector masculino en el que las raíces se encuentran muy arraigadas. No obstante, la OMI desde el año 1988 elabora sus primeras estrategias de desarrollo para las mujeres facilitando el acceso a la formación. En 1992 emprende campañas de sensibilización por las regiones y los Estados miembros. En los años sucesivos va creando programas análogos y tejiendo redes de asociaciones regionales y acuerdos de elaboración de estrategias para las mujeres marineras,

¹⁴ OIT (2024). Sector Marítimo. La OIT y la OMI recomiendan nuevas medidas contra la violencia, el acoso y las agresiones sexuales a bordo de los buques. Disponible en <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-y-la-omi-recomiendan-nuevas-medidas-contr-la-violencia-el-acoso-y>

ejecutando medidas para implicar a todas las partes interesadas, desde las instituciones sociales, las económicas, las gubernamentales, incluidas las agencias de colocación. Posteriormente, en el año 2013 elabora nuevas estrategias internacionales como el mismo fin para forjar alianzas que supongan el progreso de las mujeres en el sector con actividades de capacitación, productividad y empoderamiento, y con programas fortalecer las capacidades de las mujeres de modo que adquieran la formación necesaria en el más alto nivel del sector marítimo.

Conjuntamente, la OMI a través de su Programa de capacitación de las mujeres en el sector está dirigiendo su atención para superar esta tradición, siendo preciso que las mujeres ocupen las posiciones de liderazgo y en la toma de decisiones. Sin embargo, son programas que se están reforzando desde hace décadas, y aunque se hayan traducido en avances, lo cierto es que aún queda mucho camino por lograr la igualdad en el sector. En este punto, si el diseño de las carreras profesionales y la estructura de las organizaciones están bajo el diseño de las formas de trabajar de los hombres dado que son quienes ostentan los cargos en la industria marítima.

En el sector marítimo, la OMI ha lanzado un llamamiento a los gobiernos y al sector para que promuevan la diversidad de género y el fomento de un lugar de trabajo sin barreras. En la actualidad, la OMI está en un proceso para estudiar la imagen mundial del número de mujeres que trabajan en estos sectores y las funciones que desempeñan que tienen como objetivo analizar las tendencias para apoyar la creación de programas y políticas que permitan dar pasos para la incorporación y la promoción de las mujeres en el sector. La OMI pretende la publicación de un informe en mayo de 2025 que permita ofrecer una foto de la realidad del sector desde una perspectiva de género¹⁵.

Con los datos que tenemos, es evidente que sigue siendo necesario el equilibrio de género en el sector marítimo, con estudios que manifiestan que invertir en el talento femenino es una forma efectiva de mejorar las perspectivas de las empresas, de las instituciones y de los países, y que los países con más igualdad de género tienen un mejor crecimiento económico y de progreso.

Atendiendo a los datos que reseña España, se expone que la presencia femenina en este ámbito es del 22%, dos puntos por encima de la media mundial. La *Women's International Shipping & and Trading Association* (WISTA) resalta que en el ámbito portuario internacional se avanza hacia la paridad gracias a la incorporación de las trabajadoras en los últimos años, y si toman como referencia los datos se revela que cuatro de cada diez miembros de los comités ejecutivos y técnicos de las autoridades marítimas europeas son femeninas. Además, esa paridad se ha logrado en el Organismo Portuario de Puertos del Estado, si bien existe una segregación por niveles que se debe superar. Por ejemplo, sigue siendo necesario aumentar el número de presidentas al frente de las Autoridades Portuarias. En esta línea, el Organismo Público de Puertos del Estado y WISTA han firmado un protocolo de actuación para reforzar el papel de las mujeres en el sector portuario., en el que se contempla formas de colaboración para desarrollar conjuntamente actividades de difusión, apoyo y concienciación del papel de ellas en la mejora del sector, entre las que destaca intercambio de experiencias y visualizar el papel de ellas en la industria. En efecto, el Marco Estratégico de Puertos del Estado reconoce que pese a haberse experimentado leves avances, la presencia de las mujeres en las

¹⁵ Industrias Pesqueras (2024). La OMI pide a gobiernos y sector que participen en la encuesta sobre mujeres en el sector marítimo. Disponible en <https://industriaspesqueras.com/noticia-81487-sec-portada>

plantillas sufre una participación muy baja, especialmente en puestos directivos o de alta responsabilidad. Por tanto, asume como objetivo ser inclusivo e impulsar la igualdad con una meta concreta cuantitativa que es la paridad de género (40%-60%) en el sistema portuario en todos los niveles en el horizonte del 2030¹⁶. De forma breve exponemos que, en el sector portuario, el problema más evidente en el ámbito portuario donde sigue siendo en las tareas de estiba y desestiba, contando con tan solo un 9,5 % de mujeres. En este aspecto, el Marco Estratégico del sistema portuario reconoce que entre las líneas de acción es necesario promover a renovación generacional fomentando un mayor equilibrio de género, no solo en los puestos directivos y de alta responsabilidad, sino también en otras actividades relacionadas con la ejecución de obras y con los servicios de vigilancia y de policía¹⁷.

Igualmente, la OMI apoya el Programa de liderazgo marítimo para que las mujeres participen en la economía azul dotándolas de habilidades de liderazgo para que estén presentes en la adopción de decisiones en el sector. En este sentido, se promueve el desarrollo profesional en puestos estratégicos y gerenciales en el sector marítimo, considerando las necesidades formativas. Por tanto, la OMI promueve que los Estados fomenten la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la formación y la investigación marítima, y a reforzar los mecanismos nacionales para el empleo. Esta labor se puede concretar, por ejemplo, en la ayuda para establecer asociaciones de mujeres en el sector marítimo, como WIMA, con presencia en África, en Estados Árabes, Asia, Caribe, América Latina y Pacífico. En su seno se diseñan programas de capacitación para mujeres tanto en el sector marítimo como en el portuario.

Además, ofrece desde el año 2008 becas de formación para mujeres para el patrocinio de formación en la gestión de las instalaciones portuarias. Desde entonces opera con la puesta en marcha de cursos formativos en colaboración con distintas autoridades portuarias sobre temas portuarios, como seguridad, marketing, tarifas, logística, facilitación del tráfico marítima, interfaz buque/puerto y contratos de concesión. Por lo demás, la Universidad Marítima mundial está comprometida desde el año 1983 con los avances de las mujeres en el sector marítimo financiando con becas las estancias de las mujeres en la referida universidad para el estudio de posgrados marítimos. Por último, el Instituto de Derecho marítimo Internacional fundado en 1988 formado por especialistas en el sector, incluye en su Estatuto que el 50% de los lugares estén reservados para mujeres¹⁸. Por tanto, las mujeres han logrado importantes progresos en la formación marítima que no se ha llegado a traducir en una mejora comparable en su posición en la economía azul. Con ello se materializa un desajuste entre la formación y la categoría que ocupan, en tanto que la titulación académica y la titulación profesional, cuando se da la circunstancia de que las mujeres no poseen la titulación profesional. En este aspecto, se traza que las mujeres y los hombres deban tener igualdad de acceso a la formación y a la educación. La OIT estipula que este objetivo se puede alcanzar mediante políticas de igualdad de oportunidades que se dirijan específicamente a las mujeres de mar y que

¹⁶ El actual Marco Estratégico de Puertos del Estado se marca como objetivo lograr una elevación progresiva de la participación femenina con tendencia a una paridad equilibrada, considerándose como tal que ningún sexo tenga una proporción inferior al 40% ni superior al 60%. Disponible en https://www.puertos.es/sites/default/files/2024-02/PdE_Marco_Estrategico_2022.pdf

¹⁷ WISTA (2024). Disponible en <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/al-dia/detalle.mujer-escala-puestos-sector-maritimo-global.news000202409>

¹⁸ OMI (2024). Mujeres en el sector marítimo: formación. Disponible en <https://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Paginas/Women-in-Maritime-Training.aspx>

fomenten un aumento del número de mujeres admitidas para recibir formación (OIT, 2019).

En relación a las reticencias empresariales a las que se ha hecho referencia, se debe combatir con la promoción de las mujeres en el sector, destacando las experiencias de las empresas que apuestan por la perseverancia de las mujeres a bordo, y reportando los beneficios sociales de la presencia de las mujeres en la tripulación (Thomas M, 2003). Conjuntamente, las mujeres en el sector marítimo narran que deben demostrar más, de forma constante deben mostrar su valía, sintiéndose más observadas y obligadas por sus colegas masculinos a trabajar hasta el máximo de su resistencia (Zhao, M.1998). También se refiere trabajar con una mayor presión al tener que demostrar más, un trabajo más duro y el desempeño de tareas más exigentes. Además, de contar con una mayor autoexigencia o más concentración (Caroline Walker, David Peart & Alan Gleaves, 2006). En cambio, siguen existiendo compañías que no apuestan por el desarrollo ni por la acción de políticas activas de empleo a favor de las mujeres como sexo menos representado en el sector, ni tampoco promulgan normas específicas para el empleo y para las condiciones de vida de las mujeres en la mar (Bussines Time, 2003).

En último lugar, y con respecto a la conciliación, recuérdese que el buque es el centro de trabajo, y que presenta unas singularidades que lo alejan de la realidad terrestre, como las largas travesías, la incomunicación a bordo, los horarios ininterrumpidos o la imposibilidad de regresar a casa después del trabajo. Esta singularidad dificulta en exceso cómo ejercer derechos frente al embarazo, la lactancia, los permisos por cuidado, etc. La aplicación, o al menos, la adaptación de las normas de conciliación recogidas en la norma estatutaria. Por tanto, se encomienda a la labor de los interlocutores sociales para fomentar también los planes de igualdad y los protocolos de acoso adaptados al trabajo marítimo. Teniendo en cuenta que algunas medidas convencionales si pueden ser aplicables en el tráfico interior y en el de cabotaje, que, por otra parte, son los buques donde la presencia de la mujer es mayor. Por este lado, la doctrina reseña que los turnos, el ritmo de descanso, los ajustes horarios, la concreción horaria son factores que siguen presentes en la reticencia empresarial a la que ase aludió. Además, sería conveniente que la reducción de la jornada no se computara en términos diarios, sino que se acumulara de forma concentrando incrementando la duración de este derecho. Asimismo, que se ampliaran los permisos y las licencias por motivos familiares, que se unan el permiso de vacaciones. Eso si sería necesario simplificar los procedimientos, los criterios asunción de gastos y los días de inicio del cómputo. Además de contemplar permisos autónomos por asuntos propios contemplando que no fueran remunerados, licencias retribuidas sujetas a la antigüedad, entre otros. De eta manera, son los interlocutores sociales quiénes deben asumir con mayor contundencia que en los convenios colectivos y en los planes de igualdad se contemplen estos permisos, sin que se deje al albur de la empresa, y que se superen normas convencionales insuficientes e inadecuadas, demandando nuevas fórmulas más garantistas de conciliación (Ribes Moreno, 2016).

Con respecto a la conciliación, la OMI ha estado promoviendo las actividades laborales marítimas como una carrera profesional, mediante proyectos destinados de forma específica a mujeres y jóvenes, promoviendo condiciones de trabajo más favorables a la vida familiar con el objetivo de atraer a más mueres a la mar, la adaptación de las instalaciones a bordo en función del género y la promoción de los medios de comunicación (OIT, 2019).

En este aspecto, a nivel sindical, la ITF advierte de la necesidad de plasmar un enfoque coherente y mejorado con respecto a las prestaciones y los derechos relacionados con la maternidad, advirtiendo que, si las mujeres se embarcan en un buque con bandera de conveniencia, puede que la legislación aplicable no garantice ningún derecho relacionado con la maternidad, si bien sí tendría que ser aplicable aquellos acuerdos de la ITF que garanticen unos derechos mínimos, de forma concreta se estipula que “Los acuerdos aprobados por la ITF aplicables a los buques mercantes estipulan que las mujeres de mar embarazadas: por un lado, deben ser repatriadas a cuenta de la compañía. Además, deben recibir dos meses de salario por concepto de indemnización. Con respecto a la fecha de la repatriación, advierte que variará en función del lugar de trabajo de la trabajadora, téngase presente que se trata de un buque móvil e itinerante, y de la etapa en la que se detecte el embarazo. Conjuntamente, la ITF señala que en los casos en que el buque se dedique a la navegación costera, o si se cuenta con la presencia a bordo de un médico, por lo general es más seguro para las mujeres embarazadas trabajar hasta la etapa ulterior del embarazo. Sin embargo, si trabajan en buques dedicados a la navegación de altura o en embarcaciones de alta velocidad, los riesgos deberán evaluarse detenidamente. Por lo demás, ITF recuerda que el embarazo no debe ser tratado como una infracción disciplinaria. Igualmente, advierte que de la vulneración del artículo 9.2 c) del Convenio 183 de la OIT si las mujeres son sometidas a un examen de embarazo antes ser contratadas¹⁹.

En paralelo, y otros estudios relatan conclusiones análogas cuando reseñan la maternidad es incompatible con el trabajo a bordo, y que influye en la decisión de tener hijos teniendo en cuenta que la empresa pondría problemas para ser embarcadas después de la maternidad, y en la que se esgrima la necesidad de hacer compatible y buscar el equilibrio y la interacción entre las diversas facetas de la vida, como un derecho básico, fundamental, como una parte indisoluble del propio ámbito laboral, criticando que no podría concebirse el trabajo sin la conciliación, pues lo contrario sería cercano a la esclavitud (De la Campa, 2013). Todo ello para superar que las mujeres no se vean expulsadas de la navegación marítima cuando deciden ser madres y ejercer sus derechos de conciliación.

4. Conclusiones

Con lo expuesto, sigue siendo necesario que las niñas y las mujeres se capaciten y se formen en la economía azul, y de forma particular, en el sector marítimo, de manera que se fomente las vocaciones en un sector necesitado de personas jóvenes y en el que se integren a las mujeres en la economía azul. En esta línea, se debe fomentar la existencia de una mayor conciencia de las oportunidades laborales y profesionales para las mujeres en la economía azul. Claro que sería preciso arbitrar mecanismos e incentivos para que las mujeres opten por la carrera marítima, con elementos, tanto materiales (principalmente mejorar las condiciones laborales y de habitabilidad en la que desarrolla la actividad) como subjetivos (mejorar la carrera profesional y apostar realmente por la conciliación). Conjuntamente, es necesario mejorar la motivación para elegir la carrera marítima con incentivos, medidas de apoyo y recursos suficientes que inciten a las mujeres a elegir esta carrera. Un incentivo que baraja la OIT es integrarlas en el sector con programas generales y una formación específica en materia de género. En definitiva, la atracción del talento dependerá de ofrecer unas condiciones de trabajo decentes que

¹⁹ Léase los acuerdos que adopta ITF y que se referencian en ITF, Seafarers. Mujeres de Mar. <https://www.itfseafarers.org/es/issues/mujeres-de-mar>

genere oportunidades de promoción profesional. Los obstáculos se dibujan en dos líneas: por un lado, en orden a las percepciones que se tienen acerca de las funciones y de las capacidades de las mujeres y, por otro lado, los obstáculos que crean las estructuras y las instituciones de gestión, las organizaciones y las estructuras empresariales que no han llegado a favorecer con éxito el avance de las mujeres en la carrera marítima (OIT, 2019). Desde hace muchas décadas, el porcentaje de mujeres en el sector marítimo permanece apenas inalterable.

Hemos narrado también la segregación ocupacional por género de las mujeres en el sector marítimo, anotando las ocupaciones que desarrollan. Es prioritario que ellas puedan acceder a una promoción en su carrera profesional y, además, que puedan desarrollarse plenamente otras ocupaciones masculinizadas. La evolución tecnológica ha reducido la necesidad de la fuerza física que requerían determinadas tareas a bordo de los buques, y que ahora se realizan de forma mayoritaria por sistemas automatizados. Efectivamente, la creciente automatización del sector en plena transición ecológica y digital crea nuevas expectativas laborales en las que se debe prestar una actividad laboral con más seguridad a bordo y con mejores condiciones de empleo. Todo ello puede ser un revulsivo para atraer a trabajadores jóvenes y a mujeres a bordo, siendo un desafío aún presente.

Conjuntamente, la transformación del sector marítimo ante la evidencia de la digitalización y de la sostenibilidad generará la necesidad de contar con una fuerza laboral más especializada, siendo una oportunidad de formación para las mujeres en esta industria. Se debe fomentar que las niñas y las mujeres quieran estudiar las carreras técnicas y las ingenierías y que estén capacitadas en los requerimientos del sector. Las diferencias en el sector marítimo se materializan ante las necesidades de conciliación cuando las mujeres deciden ser madres. Por lo que los interlocutores sociales tienen el reto de incorporar medidas de conciliación más efectivas en el dictado de los convenios colectivos y de los planes de igualdad.

En otro orden de cosas, existen actuaciones interesantes como son las redes internacionales de mujeres y las jornadas y los foros que abordan la situación de las mujeres en el sector de la economía azul, junto con la necesidad de asumir un liderazgo, una capacitación, un empoderamiento y una participación igualitaria en la toma de decisiones y en las estructuras de gobierno de las organizaciones públicas y/o privadas en toda la economía azul, que ahora está llamada a ser sostenible. Recuérdese que la economía azul es un sector con unas actividades que son muy beneficiosas para la sociedad y para la economía de las naciones.

En relación al acoso es una manifestación del deterioro más generalizado de las condiciones del trabajo en el sector, que se intensifica más en esta industria ante la invisibilidad de una prestación laboral que se presta a bordo de un buque en alta mar, por las escasas reclamaciones, por la problemática de la jurisdicción competente y de la ley aplicable. No cabe duda que es el empresario el máximo responsable del mantenimiento del buen estado de la salud física y psíquica de las personas trabajadoras y de la prevención de los riesgos laborales, siendo el acoso un riesgo y su prevención un derecho fundamental más. En la actualidad, y habiendo ratificado España el Convenio del Trabajo Marítimo 2006 será importante tener en cuenta las obligaciones que predica el Convenio en relación a la prevención y actuación frente al acoso y a las diferentes formas de violencia e intimidación que siguen presentes en los buques y que están alejadas de la mirada del legislador y del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social. Toda vez

porque también será interesante conocer e intervenir ante situaciones de acoso y de violencia que se presenten en los buques abanderados por otros países, especialmente por las banderas de conveniencia. Por tanto, será muy interesante conocer la adaptación del Convenio del Trabajo Marítimo en su forma enmendada frente al acoso al Convenio 190 de la OIT en este sentir. Además, debe ser una realidad que se tenga presente entre las personas que están ya empleadas en la industria, que estén formados y sensibilizados frente a esta realidad. La investigación universitaria debe enfocar este problema. Por tanto, una tarea a la que las universidades deben prestar atención formando a las personas ya empleadas en esa labor de sensibilización frente a las formas de acoso y de violencia que siguen presentes a bordo de buques, por ejemplo, con microcredenciales universitarias para personas trabajadoras del sector.

En paralelo, es muy provechoso que sigan existiendo programas de integración de las mujeres en el sector marítimo y portuario, con estrategias para fomentar entornos que superen las reticencias empresariales a emplear a mujeres en el sector. El talento de las mujeres jóvenes, por tanto, se debe enfocar en que adquieran las competencias y las destrezas que son necesarias en una industria cada vez más automatizada y digitalizada. El rol de las organizaciones internacionales en este sentido debe ser garantizar una suficiente formación del número de plazas de mujeres que se forman en la industria, a nivel internacional, con becas que permitan que adquieran la formación y la experiencia necesaria. Una industria marítima y portuaria que mueve más del 90% del comercio mundial no puede dejar fuera a las mujeres, pues necesita obligatoriamente atraer y retener a mujeres, que suponen más del 50% de la población. Se trata de buscar incentivos para que la carrera marítima sea más atractiva, de tal manera que sea una opción para las personas jóvenes, y entre ellas, para las mujeres.

Por último, y ante la importancia que ha cobrado la Economía Azul en la actualidad, y el pulso que se le dota desde las instituciones europeas, nacionales e incluso autonómicas, es vital promover que sea una industria inclusiva, igualitaria y diversa, en la que la incorporación y la promoción de las mujeres sea una garantía más del éxito de la misma.

5. Bibliografía

ANGLO EASTERN (2017). Gender Diversity, Towards Building and Maintaining a diverse shipboard team, WISTA.

BUSINESS TIMES (2003). Though Struggle at sea. Disponible en <http://yaleglobal.yale.edu>

Caroline WALKER, David PEART & Alan GLEAVES (2003). Problems in the construction of gender and professional identities for women in a United Kingdom merchant navy training school. Research in Post-Compulsory Education, 8:3, 285-304, cita a KEITSCH, C.: Women at Sea).

COMISIÓN DE LA ECONOMÍA AZUL DE CEOE, (2024). “Decálogo de propuestas empresariales para la economía azul. Disponible en https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2024/10/24/110/decalogo_propuestas_comision_economia_azul_ceoe_2024.pdf.

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre un nuevo enfoque de la

economía azul sostenible de la UE Transformar la economía azul de la UE para un futuro sostenible (Bruselas, 17.5.2021 COM (2021) 240 final).

COMISIÓN EUROPEA (2021). Pacto verde Europeo: Desarrollar una economía azul sostenible en la Unión Europea. Bruselas, 17 de mayo de 2021.

CLÚSTER MARÍTIMO (2024). La economía azul en Andalucía, fuente de riqueza y oportunidades. Disponible en <https://www.clustermaritimo.es/2024/07/09/la-economia-azul-en-andalucia-fuente-de-riqueza-y-oportunidades/#:~:text=Tras%20definir%20la%20econom%C3%ADa%20azul,empleos%20en%20unas%2035.550%20empresas.>

EUROPEAN COMMISSION (2024). EU Blue Economy Report 2024: innovation and sustainability drive growth, 2024. Disponible en https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/eu-blue-economy-report-2024-innovation-and-sustainability-drive-growth-2024-05-30_en

EUROPEAN COMMISSION (2023). Eight EMFAF projects kickstarted their work to develop the next generation of blue skills. Disponible en https://cinea.ec.europa.eu/news-events/news/eight-emfaf-projects-kickstarted-their-work-develop-next-generation-blue-skills-2023-09-22_en

EUROPEAN COMMISSION (2021). Sustainable blue economy. Disponible en https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/ocean/blue-economy/sustainable-blue-economy_en

FERRERAS REMESAL, Alberto (2018). Ergonomía y Género. Criterios de evaluación y recomendaciones. Instituto de Biomecánica de Valencia, 2018.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (2011). “La detección del estado de embarazo de la mujer marino en el contexto del reconocimiento médico previo al embarque”. Aranzadi Social: Revista Doctrinal, Vol. 3, Nº 21 (mar).

GARCÍA NINET, Ignacio. Reseña Laboral octubre 2024.

INDUSTRIAS PESQUERAS (2024). La OMI pide a gobiernos y sector que participen en la encuesta sobre mujeres en el sector marítimo. Disponible en <https://industriaspesqueras.com/noticia-81487-sec-portada.>

ITF. Seafarers. Mujeres de Mar. Disponible en <https://www.itfseafarers.org/es/issues/mujeres-de-mar>

MANUAL DIAGNÓSTICO GÉNERO (2020). Integración de la perspectiva de género en los criterios de adecuación ergonómica de entornos laborales. Disponible en https://genero.ibv.org/images/pdf/Manual_Genero.pdf.

MARCO ESTRATÉGICO DE PUERTOS DEL ESTADO (2022). Disponible en https://www.puertos.es/sites/default/files/2024-02/PdE_Marco_Estrategico_2022.pdf

NEW BIMCO /ICS (2019). Disponible en <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>.

OIT (2024). Sector Marítimo. La OIT y la OMI recomiendan nuevas medidas contra la violencia, el acoso y las agresiones sexuales a bordo de los buques. Disponible en

<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-y-la-omi-recomiendan-nuevas-medidas-contra-la-violencia-el-acoso-y>

OIT (2019). Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para la gente de mar. Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2019).

OMI (2024). Mujeres en el sector marítimo: formación. Disponible en <https://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Paginas/Women-in-Maritime-Training.aspx>.

OMI (2021). A study of maritime companies and IMO Member States maritime authorities. Disponible en https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf.

PROUTIERE-MAULION Y FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (2010). “Harcèlements à bord des navires: le droit commun appliqué aux spécificités” Revue de Droit des Transports.

RIBES MORENO, Isabel (2016). Marina mercante, derechos de conciliación y negociación colectiva, ¿es posible conciliar a bordo de un buque? Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social.

Rosa Mary DE LA CAMPA PORTELA, Julio LOURO RODRÍGUEZ, Matilde GARCÍA SÁNCHEZ, María de los Ángeles BOUZA PREGO (2013). La trayectoria profesional de las mujeres gallegas en la marina mercante: una carrera de obstáculos, Roles de xénero en tempos de crise / coord. por Anabel GONZÁLEZ PENÍN, Eva AGUAYO LORENZO, Ana Jesús LÓPEZ DÍAZ.

SERVICIO PÚBLICOS DE EMPLEO, Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Thomas, M. (2003). Get yourself a proper job girlie! recruitment, retention and women seafarers. Proceedings of Sirc's third symposium. Cardiff: Cardiff University.

UNITED NATIONS (2022). Marks first ever international day spotlighting women working in the maritime industry. Disponible en <https://news.un.org/en/story/2022/05/1118512>.

UNIÓN EUROPEA (2024). Blue Economy Report. Directorate-General for Maritime Affairs and Fisheries. Disponible en https://oceans-and-fisheries.ec.europa.eu/news/eu-blue-economy-report-2024-innovation-and-sustainability-drive-growth-2024-05-30_en.

WISTA (2024). La mujer escala puestos en el sector marítimo a nivel global. Disponible en <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/al-dia/detalle.mujer-escala-puestos-sector-maritimo-global.news000202409>.

Zhao Minghua (1998). Women seafarers in the EC. Seafarers International Research Centre, Cardiff, 1998.

