

Trabajo Fin de Grado

EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN LA MARINA MERCANTE

Grado en Náutica y transporte marítimo

Autora: Leire Abad Zuluaga

Directora: Itsaso Ibáñez

Fecha: 04/15



A mi abuela,
Porque su sueño hubiera
sido llegar al día de hoy.

ÍNDICE

i.	ÍNDICE DE FIGURAS	
ii.	LISTA DE ABREVIATURAS	
1.	INTRODUCCIÓN:	1
2.	EL COLECTIVO DE MUJERES PROFESIONALES DE LA MARINA MERCANTE	8
2.1	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO MARÍTIMO	13
3.	LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL: DE LOS ESTUDIOS A LA PROFESIÓN	19
3.1	TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LAS MUJERES EN LA ETS NÁUTICA Y MÁQUINAS NAVALES DE BILBAO.	19
3.2	TRAYECTORIA PROFESIONAL	22
4.	INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES MARINOS	23
4.1	LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	23
4.2	CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	25
4.3	LA LUCHA CONTRA EL ACOSO	26
5.	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	27
5.1	ASPECTOS METODOLÓGICOS	27
5.1	PREPARACIÓN DEL GUIÓN	28
5.2	REALIZACIÓN DE LA CONVERSACIÓN	29
6.	REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD	32
6.2	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
7.	CONCLUSIONES	38
8.	FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA	39
8.1	FUENTES ORALES	39
8.2	BIBLIOGRAFÍA	39
9.	ANEXO	44

i. ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 2.1 Victoria Drummond y Anna Ivanovna Shchetinina..	8
Figura 2.2 Mujeres al timón.....	12
Figura 2.3 Participación en diferentes actividades.....	14
Figura 2.4 Distribución geográfica.....	15
Figura 2.5 Distribución por tipo de barco.....	16
Figura 2.6 Empleo de las mujeres por tipo de barco.....	16
Figura 2.7 Personal contratado.....	17
Figura 2.8 tipo de ocupación a bordo.....	18
Figura 3.1 Evolución del alumnado matriculado de nuevo ingreso.....	20
Figura 3.2 Evolución del alumnado femenino.....	20
Figura 3.3 Relación evolución hombres y mujeres (sección máquinas).....	21
Figura 3.4 Relación evolución hombres y mujeres (sección navegación).....	21

i. LISTA DE ABREVIATURAS:

BIMCO: Baltic and International Maritime Council.

Código ISPS: Código Internacional de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias.

COM: Comisión de las Comunidades Europeas.

EC: Comisión Europea.

ETSNMN: Escuela técnica superior de náutica y máquinas navales.

ISM: Instituto Social de la Marina.

MDG: Metas de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas.

ODCE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

OMI: Organización Marítima Internacional.

SIRC: Seafarers International Research Centre.

TIC: Tecnologías de la información y la comunicación.

UAM: Universidad Autónoma de Madrid.

UPV/EHU: Universidad del País Vasco- Euskal Herriko Unibertsitatea.

WISTA: Women's International Shipping & Trading Association.

WMU: World Maritime University.

1. INTRODUCCIÓN:

¿Es verdad que el mundo marítimo es un mundo solo de hombres? ¿Cuántas mujeres se dedican a éstas profesiones? ¿Qué trabajos desempeñan a bordo? ¿Reciben igual trato que sus compañeros? ¿Ha habido cambios en relación a estos temas desde el siglo pasado?... Son preguntas frecuentes que se nos vienen a la mente cuando nos paramos a pensar en la vida a bordo de los barcos.

Objetivos y estructura

Con este trabajo se pretende dar respuesta a estas preguntas, al tiempo que se adquieren conocimientos nuevos sobre un mundo aún desconocido para muchas personas.

Para cumplir este objetivo principal, se tomará como punto de partida el estudio del colectivo de mujeres que se dedican al transporte marítimo, los estudios que cursan, su inserción en el mundo laboral como tripulantes de la flota mercante, etc., aspectos a los que se dedican los capítulos 2 a 4 de esta memoria.

Después, para evaluar los cambios que se han podido producir a lo largo de los años, se ha realizado una entrevista en profundidad a una Capitana de la Marina Mercante. Los aspectos relacionados con la entrevista y su análisis se presentan en los capítulos 5 y 6.

Metodología

En investigación social es frecuente utilizar métodos de investigación cuantitativos, cualitativos o una combinación de ambos.

La sociedad y las personas presentan algunas facetas para cuyo estudio puede ser conveniente utilizar el método cuantitativo: aquellas en que la cantidad y su incremento o decremento describen o explican el problema o la situación analizada (Beltrán, 2007:36).

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el cálculo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Eleazar, 2011:115).

Rodríguez Peñuelas (2010:32), señala que este tipo de método se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Utiliza los cuestionarios, inventarios y análisis demográficos que producen números, los cuales pueden ser analizados y los resultados se muestran en tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

Los métodos cualitativos se caracterizan por comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Eleazar, 2011:119).

Entre los métodos cualitativos de investigación destacan; el relato comunicativo, el grupo de discusión y la observación comunicativa (Gómez, Latorre, Sánchez y Flecha, 2006:80-83). En primer lugar tenemos el relato comunicativo, es un diálogo entre dos personas, la entrevistadora y la entrevistada. El objetivo no es hacer una biografía, sino una narración reflexionada de su vida

que nos servirá para localizar aspectos del pasado y del presente y también expectativas de futuro. En este tipo de relatos interesan los pensamientos, reflexiones, formas de actuar y de vivir de la persona investigada. Por otro lado tenemos el grupo de discusión comunicativo, que pretende poner en contacto diferentes perspectivas, experiencias, puntos de vistas... Lleva a cabo una conversación planeada y diseñada para obtener información sobre un tema específico. Por último nos encontramos con la observación comunicativa, que permite a quien investiga presenciar en directo el estudio, y contará tanto con su versión como con las de otras personas.

Por otra parte, teniendo en cuenta que ningún instrumento es totalmente válido y fiable, ya que la conducta humana está influenciada por múltiples factores y, por tanto, ningún instrumento es capaz de reflejar exclusivamente las diferencias en la característica estudiada, es recomendable utilizar varios instrumentos en la misma investigación (Latiesa, 2007: 411). En cada caso se deberá utilizar el método más adecuado al aspecto que se analiza (Beltrán, 2007:17). Por ello, para llevar a cabo nuestra investigación, se han utilizado tanto métodos cuantitativos como cualitativos.

Los métodos cuantitativos nos han servido para dar respuesta a algunas cuestiones expuestas anteriormente, mostrando mediante gráficas y porcentajes la participación de las mujeres en diferentes actividades a bordo, la evolución del número de mujeres contratadas... En los capítulos 2 y 3 de la memoria se observa este tipo de metodología empleada.

La investigación cualitativa, por otro lado, se ha empleado para la parte final de la memoria. Se ha elegido el relato

comunicativo como método para la conversación con una Capitana de la Marina Mercante.

Dentro del relato comunicativo, el modelo elegido para este caso es el de la entrevista en profundidad, una metodología que se utiliza con frecuencia en investigación social, por ejemplo, en trabajos de psicología, economía, o sociología (Eleazar, 2011:120). Es una técnica basada en el juego del diálogo, una conversación preparada, diseñada y organizada en la que actúan la persona entrevistada y la entrevistadora. Estos dos roles no tienen niveles equilibrados: la investigadora que entrevista decide y establece los temas de la conversación, mientras que la entrevistada extiende a lo largo de la conversación elementos sobre sus vivencias y experiencias, creencias, deseos y motivaciones o expectativas en torno a los temas que se le plantean.

En investigación social se pueden distinguir tres tipos de entrevistas (García, et al., s.d:8-9):

- Entrevista estructurada:
 - Discurso no continuo que sigue el orden de las preguntas planteadas.
 - Preguntas preparadas de antemano y planteadas en orden determinado.
 - Información parcial y abreviada.
 - Rapidez en la recogida de la información.
 - Nivel alto de información previa.

- Entrevista semiestructurada o focalizada:
 - Discurso cuyo orden puede resultar más o menos determinado según sea la reactividad del entrevistado y el flujo de un tema a otro.

- Puntos de referencia de paso obligatorio para el entrevistador y entrevistado.
 - Información controlada.
 - Información recogida en un mayor tiempo.
 - Nivel medio de información previa.
- Entrevista no estructurada:
 - Discurso continuo
 - No preguntas preparadas con anterioridad.
 - Información de buena calidad, aunque no siempre útil desde el punto de vista de los objetivos de la investigación.
 - Duración imprevista de la recogida de la información.
 - Nivel bajo de información previa.

Para nuestro trabajo en concreto hemos seleccionado la entrevista focalizada cuya función es centrar la atención del entrevistado sobre la experiencia concreta que se quiere abordar, y más tarde se realizará un análisis del encuentro.

Estado de la cuestión

Esta memoria pretende tanto recoger información de diferentes organizaciones y publicaciones referidas a la vida de las mujeres en la Marina Mercante como aportar información mediante la investigación y el análisis de la entrevista a una Capitana.

Existen varias organizaciones que ya han indagado en este tema y publicado información referente a este campo. Algunas de estas entidades son WISTA, SIRC, OMI, WMU o grupos de investigación como el que dirige la Dra. Rosa de la Campa en la Universidad de Coruña, el de la UPC, en

Barcelona, coordinado por la Dra. Olga Delgado, o el de de la UPV/EHU, dirigido por la Dra. Itsaso Ibáñez.

WISTA (Women's International Shipping & Trading Association) es una organización internacional en la que participan mujeres que ocupan cargos directivos en la industria marítima. Facilita el intercambio de contactos, información y experiencias entre sus miembros, promueve y facilita la educación y sirve de enlace con otras instituciones y organizaciones relacionadas en todo el mundo. Realiza actividades y eventos internacionales tales como: CMA, Europort, Mareforum y muchos más.

SIRC (Seafarers International Research Centre) se estableció en 1995 con vistas a la realización de investigaciones sobre la gente de mar. Tiene como objetivos:

- Producir de forma independiente, y con alta calidad, estudios referentes a la vida de la gente de mar.
- Desarrollar el trabajo en relación con los debates sociales contemporáneos (por ejemplo, los debates en torno a la globalización).
- Difundir los resultados ampliamente entre la comunidad marítima y académico.
- Estimular un mayor interés y la comprensión de la gente de mar y sus vidas.
- Contribuir positivamente al bienestar de la gente de mar.

Realiza eventos y publicaciones entre las que destacan: Zhao (2001), Thomas (2004) y Kitada (2010), así como la efectuada en colaboración con ILO en 2003 "Women seafarers: Global employment policies and practices".

La OMI (Organización Marítima Internacional) es el organismo especializado de las Naciones Unidas responsable de la seguridad y la seguridad de la navegación y la prevención de la contaminación del mar por los buques. Un elemento clave de la labor de la Organización es el servicio de Información Pública que promueve la conciencia global de la Organización, sus programas y actividades a través de las actividades de extensión coordinados, conectados e integrados. Un ejemplo es el documental "Women at the helm" (mujeres al timón) que publicó en 2013 y del que se habla más adelante.

Fundada por la OMI, en Malmö (Suecia), en 1983, la WMU (World Maritime University) ofrece programas, diplomas de postgrado y cursos de desarrollo profesional con los más altos estándares en los asuntos marítimos. También promueve el intercambio y la transferencia de ideas y conocimientos marítimos internacionales. Allí se han llevado a cabo trabajos de investigación sobre cuestiones de género en el sector marítimo, como los llevados a cabo por Jan Hork (2010).

Entre los trabajos realizados por los grupos de investigación que sobre esta materia existen en algunas universidades españolas, pueden destacarse: Martínez de Osés (2002), De la Campa et al. (2010), Ibáñez et al. (2010, 2012) y el recientemente publicado por Delgado et al. (2015).

2. EL COLECTIVO DE MUJERES PROFESIONALES DE LA MARINA MERCANTE

Durante siglos, la historia y literatura marítima han tratado la navegación como un dominio únicamente masculino. A final del siglo XIX algunas se embarcaban en buques como enfermeras o camareras aunque la figura femenina prácticamente solo se veía reflejada en barcos de pasaje o de pesca (Belcher et al., 2003:5). No fue hasta pasada la primera mitad del siglo XX cuando comenzaron a integrarse muy poco a poco un pequeño número de mujeres.

Las pioneras fueron la soviética Anna Ivanovna Shchetinina (1908-1999) y la británica Victoria Drummond (1896-1978). La primera ingresó como Oficiala de la Marina Mercante en 1930 y solo cinco años después se convirtió en la primera Capitana de la Marina Mercante, la segunda se incorporó al departamento de Máquinas en 1922 como Oficiala y como Jefa de Máquinas a partir de 1959. La finesa Lena Ringbom fue la primera marinera de cubierta embarcando por primera vez con 16 años de edad en 1931 (Brooks, 2006:8; Drummond, 1994; Kirby & Hinkkanen, 2000:252-253)

Figura 2.1: Victoria Drummond y Anna Ivanovna Shchetinina



Fuente: Para la fotografía de Victoria: NLS¹. Para la fotografía de Anna Shchetinina: Fitzpatrick (2000:350).

Hasta 1984 ninguna mujer había tenido la oportunidad de ser Oficiala de la Marina Mercante en España, fue Ángeles Rodríguez Bernabéu la que en ese año consiguió llegar a ser la primera Piloto en nuestro país (Foro Naval, 2013). Tres décadas después, las mujeres siguen siendo minoría en el sector marítimo en general, y especialmente como miembros de la tripulación en los barcos. De acuerdo con un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo (Belcher et al., 2003:9) solo entre el 1 y el 2% de más de un millón de profesionales de la marina mercante son mujeres, la mayoría de éstas ocupan puestos de marinería y sólo el 7% son oficiales, frente al 42% de hombres que ocupan esos mismos puestos.

La BIMCO/ISF Manpower Update (BIMCO/ISF, 2010:2) nos da la evaluación más completa sobre la oferta y la demanda de marinos mercantes disponible actualmente. El primer estudio fue llevado a cabo en 1990 y desde entonces se actualiza cada 5 años. La última, en 2010, tiene dos propósitos principales: describir la oferta y demanda mundial actual de la gente de mar; y predecir la posición probable de aquí a 5-10 años, con el fin de ayudar a la industria a tomar las medidas adecuadas.

Entre las conclusiones del informe de BIMCO/ISF/2010 (BIMCO/ISF, 2010:5) el suministro mundial de la gente de mar en 2010 se estima en 624.000 oficiales. Esto refleja un aumento significativo en la gente de mar la oferta en algunos países, especialmente en China, India y Filipinas, así como en varios países de Europa.

¹ Véase: National Library of Scotland, en: <http://www.nls.uk/learning-zone/science-and-technology/women-scientists/victoria-drummond>.

En general, la situación en 2010 estaba prácticamente en equilibrio entre la oferta y la demanda, aunque hay evidencia de una ligera (2%) escasez de oficiales. La escasez es más aguda en sectores especializados, como los petroleros. (BIMCO/ISF, 2010:5)

En la última década, el número de buques mercantes ha aumentado a razón de un 1% anual, no siendo previsible una disminución del número de tripulantes, debido a que el Código Internacional de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias (ISPS) ha incrementado la carga de trabajo a bordo, por tanto, un aumento en el número de buques traerá como consecuencia una mayor demanda de oficiales, que sólo podrá ser satisfecha aumentando el número de estudiantes y, por tanto, de graduados universitarios con competencias profesionales. El mantenimiento de altos niveles de formación y competencia profesional de los Oficiales de la Marina Mercante es esencial para garantizar que las operaciones de transporte marítimo sean seguras y respetuosas con el medio ambiente.

Con el objetivo de satisfacer este aumento en la demanda de personal cualificado en las actividades profesionales relacionadas con la Náutica y Transporte Marítimo, los estados miembros de Unión Europea, en 2009, han establecido una serie de medidas, entre las que destacan las siguientes (COM, 2009:5):

- Fomentar la cooperación entre instituciones europeas de formación marítima para mejorar las competencias de la gente de mar y adaptar los requisitos a las exigencias básicas de la industria del transporte marítimo de hoy en día (buques sofisticados, seguridad y protección).

- Trabajar en colaboración con instituciones de formación universitaria y la industria para establecer certificados marítimos de excelencia (cursos de posgrado marítimos europeos).
- Introducir para la formación de los futuros oficiales un modelo de intercambio tipo Erasmus entre instituciones dedicadas a la formación marítima.
- Creación de una red de centros de excelencia para la formación marítima en Europa (European Maritime Academy).

Las mujeres representan una fuerza de trabajo desaprovechada que podría ayudar a mitigar esa falta de oficiales, ésta es una opinión que comparten tanto la Organización Marítima Internacional (OMI) como la Comisión Europea (EC)² organizaciones que aconsejan realizar esfuerzos para impulsar y facilitar el acceso a las mujeres a la profesión marítima.

Hay varias razones que explican que el mar siga siendo un mundo dominado por los hombres, entre ellas algunas como la ancestral superstición de que las mujeres traen mala suerte a bordo, la dificultad de acceder a un puesto de trabajo, el comportamiento abusivo por parte de algunos tripulantes y la falta de implicación por parte de muchas navieras para resolver estos casos (Enebros, 2013).

Sabiendo que la navegación marítima es una actividad dominada por los hombres en la mayoría de los países del mundo por medio del programa de integración de las mujeres en el sector marítimo, la OMI a fecha de abril de 2013³ se encontraba realizando un esfuerzo coordinado para ayudar a

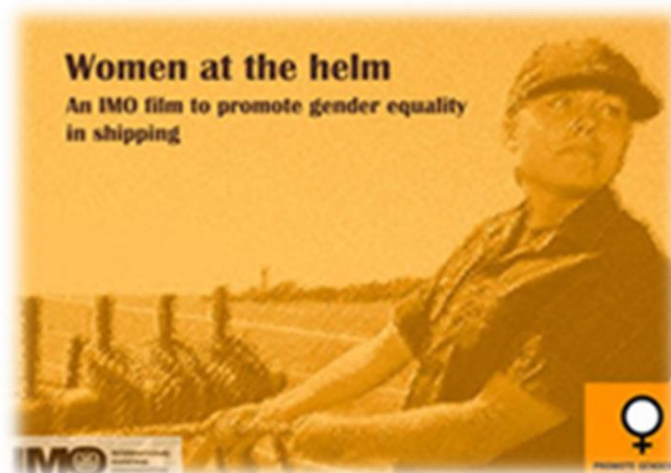
² Comunicado de prensa, 2009, sesión nº2935. Véase: http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-09-73_es.htm

³ Véase: <http://imo.org/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx>

la industria a superar problemas sociales y culturales, permitiendo a las mujeres realizar una mayor contribución y tener una representación más acorde con las expectativas para el siglo XXI dentro del medio marino.

Un nuevo documental producido por la Organización Marítima Internacional, titulado "Mujeres al timón" (IMO, 2013) muestra como su esfuerzo junto con el de otros organismos internacionales, comienza a promover cambios sustanciales para las mujeres dentro de la industria del transporte marítimo, resaltando experiencias de primera mano de mujeres de mar que ya han tenido una carrera larga y exitosa a bordo de buques mercantes y empresas navieras.

Figura 2.2: Mujeres al timón



Fuente: OMI, 2013

La conferencia adoptó como slogan para promover a las Mujeres de Mar: "Ir al mar juntos". Este programa tiene como objetivo primordial animar a los Estados Miembros de la OMI a abrir las puertas de sus instituciones marítimas para permitir que mujeres reciban entrenamiento junto con hombres de forma que adquieran los altos niveles de competencia que la industria del transporte marítimo demanda.

La OMI continúa apoyando la participación de la mujer, tanto en operaciones desde la costa como a bordo de buques mercantes, en relación con los objetivos señalados dentro de las Metas de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (MDG) "Promover la igualdad de género y empoderar a la mujer", bajo el slogan: 'Entrenamiento-Visibilidad-Reconocimiento' (OMI, 2013).

En cuanto a la situación de la contratación su presencia a bordo sigue siendo mínima y su ascenso a niveles de mando siempre es lento y complicado:

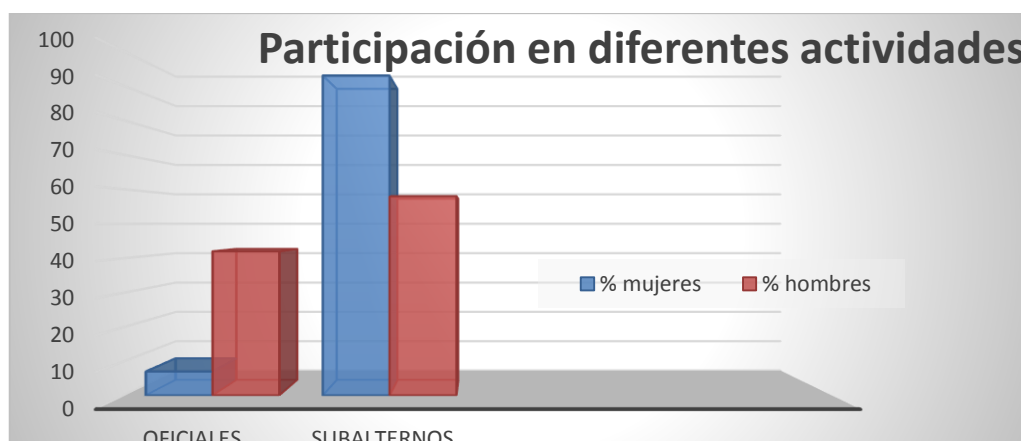
"poder llegar a capitanas y jefas de Máquinas resulta muy complicado y el propio acceso laboral a la Marina Mercante plantea enormes retos en las pautas tradicionales de navieras y marinos". (Martínez de Osés, 2002: 27)

2.1 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO MARÍTIMO

Para este punto nos hemos documentado en el libro de Belcher et al., 2013 y aquí se presenta un extracto sobre la participación de las mujeres en el mundo marítimo.

La gran mayoría de la gente de mar de sexo femenino se concentra en el personal de hostelería de los barcos dedicados a cruceros, principalmente entre el personal subalterno. Como se ha mencionado, únicamente el siete por ciento de las mujeres empleadas en la Marina Mercante corresponden a la categoría de oficiales y el resto (93 %) es personal subalterno. En comparación, en el caso de los hombres dedicados a esta actividad, el 42% corresponde a la categoría de oficiales y el 58% es personal subalterno. (Belcher et al., 2003:15)

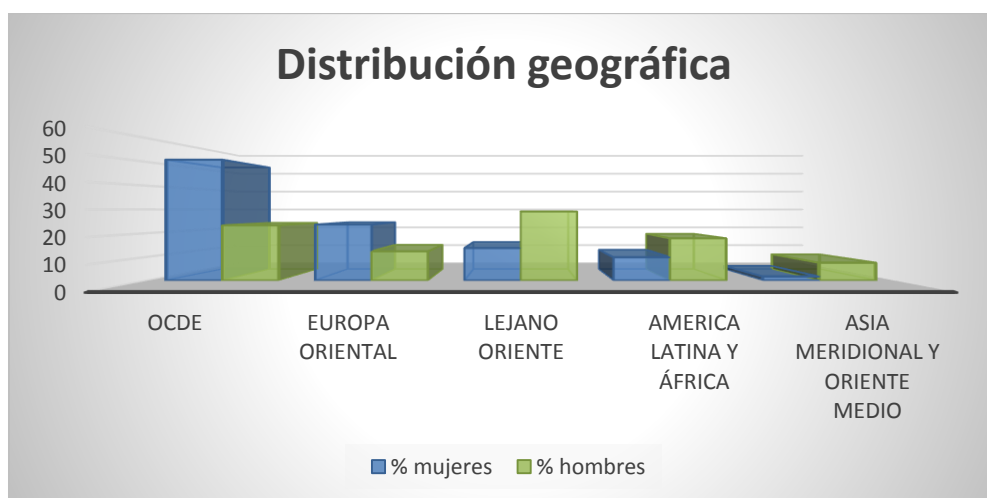
Figura 2.3: Participación en diferentes actividades.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

En la actualidad, son los 34 países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos) los que contratan a la mayor proporción de mujeres para trabajar en buques dedicados a cruceros (51 %), seguidos por Europa Oriental (23,6 %), el Lejano Oriente (13,7 %), América Latina y África (9,8 %) y Asia Meridional y Oriente Medio (1,7 %). Por otro lado, a la mayoría de la gente de mar de sexo masculino se la contrata desde el Lejano Oriente (29,1%); siguen en orden descendente los países de la OCDE (23,3 %), América Latina y África (17,8 %), Europa Oriental (12,3 %), y Asia Meridional y Oriente Medio (7,5 %) (Belcher et al., 2003:17)

Figura 2.4. Distribución geográfica.

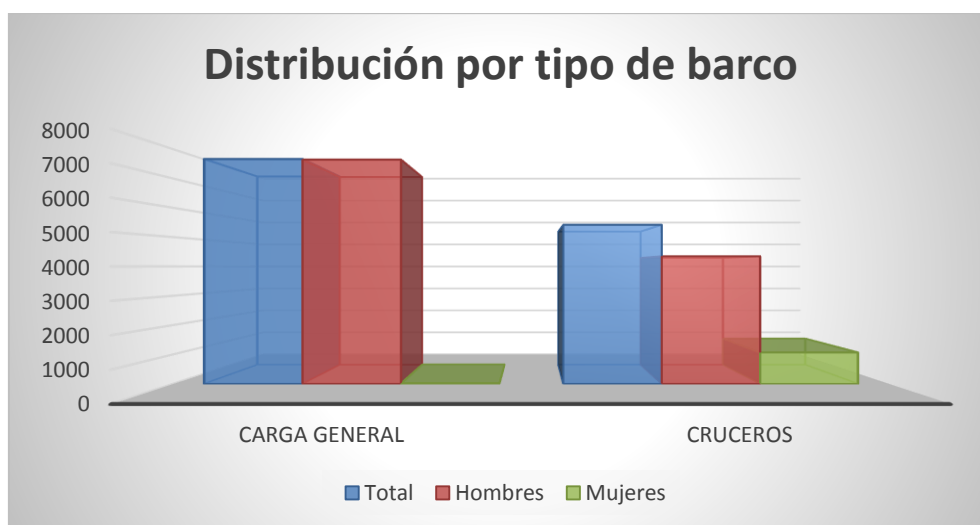


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

Este mismo estudio revela progresos significativos en las políticas de formación en los últimos años. Las mujeres también están recibiendo formación para ocupar cargos de mayor jerarquía en la industria marítima tanto a bordo como en tierra. Por ejemplo, en 2001, el número total de alumnas en la World Maritime University (WMU) había aumentado al 21% del total de la población universitaria, en comparación con el 8% en 1995 (Belcher et al., 2003).

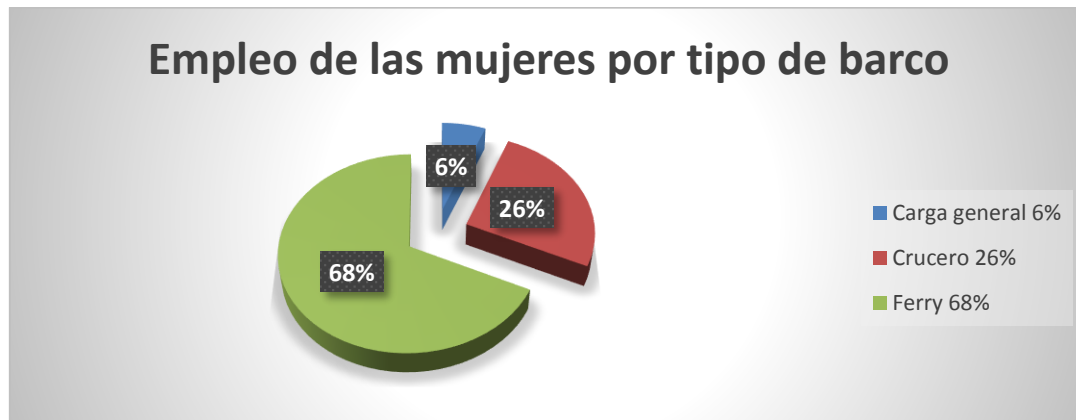
Distinguiendo en ese mismo año a las mujeres por tipos de barcos en los que se enrolan vemos que solo un 0,26% (20) de los 7.655 tripulantes son mujeres en los barcos de carga general, mientras que en los cruceros la presencia femenina es un 19,8% (1.073) de los 5.416 profesionales que se embarcaron ese año. Se pueden observar los datos representados en el siguiente gráfico. (Belcher et al., 2003:11)

Figura 2.5: Distribución por tipo de barco.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

Figura 2.6: Empleo de las mujeres por tipo de barco.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

En el siguiente gráfico de la WMU (World Maritime University), tal como se muestra en el libro *Women seafarers: global employment policies and practices* se aprecia como con el paso de los años cada vez se han ido contratando más mujeres para trabajos a bordo. (Belcher et al., 2003:13)

Figura 2.7: Personal contratado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

Separando el tipo de ocupación a bordo de los barcos tenemos cinco grupos, en los que veremos la diferencia de mujeres y hombres dedicados a cada uno de ellos. En primer lugar están los profesionales marítimos, un 95% son hombres, y solo un 5% son mujeres; en la sección del servicio general un 80% lo ocupan los hombres mientras el 20% restante está ocupado por mujeres; en la sección de los empleados del hotel un 75% son hombres y un 25% mujeres; en las cocinas de a bordo el 90% son hombres y el 10% mujeres; y en servicios dedicados a otras actividades el 60% son hombres y el 40% está dedicado a las mujeres. (Belcher et al., 2003:16)

Figura 2.8: Tipo de ocupación a bordo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Belcher et al. (2003).

Hemos visto en este mismo punto qué porcentaje de hombres y mujeres se embarcan como oficiales o subalternos, como varían según el tipo de barco y la ocupación a la que se dedican e incluso la variación de los contratos dependiendo el país, pero ¿a qué edad se embarcan? En los cruceros la edad media de embarque es de 35,4 años mientras que la de las mujeres es de 31,5; el sexo femenino se embarca de media 4 años antes que sus compañeros masculinos. (Belcher et al., 2003:18)

3.LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL: DE LOS ESTUDIOS A LA PROFESIÓN

En el presente apartado se realizará una evaluación en profundidad de las trayectorias académicas y profesionales de las mujeres que han cursado estudios náuticos en la ETS Náutica y Máquinas Navales de Bilbao.

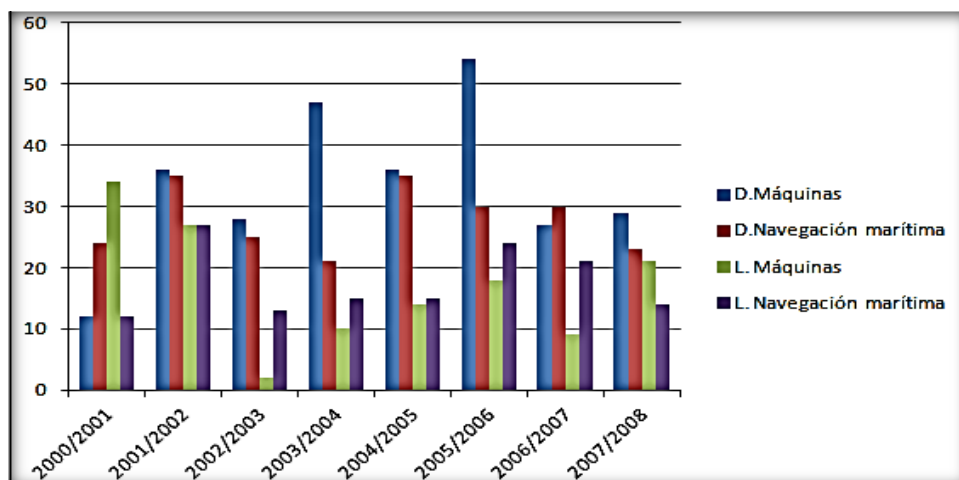
3.1 TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LAS MUJERES EN LA ETS NÁUTICA Y MÁQUINAS NAVALES DE BILBAO.

Para la realización de este análisis hemos utilizado los datos de la Universidad en cifras de la UPV/EHU de los alumnos y alumnas matriculados por primera vez en las carreras de Navegación marítima y de Máquinas Navales entre los años 2000/2001 y 2007/2008 ya que eran estos datos de los que disponíamos.

Como se puede observar en el siguiente gráfico (Figura 3.1) son más los alumnos y alumnas matriculados en las diplomaturas que en las licenciaturas, contando con mayor alumnado la sección de Máquinas.

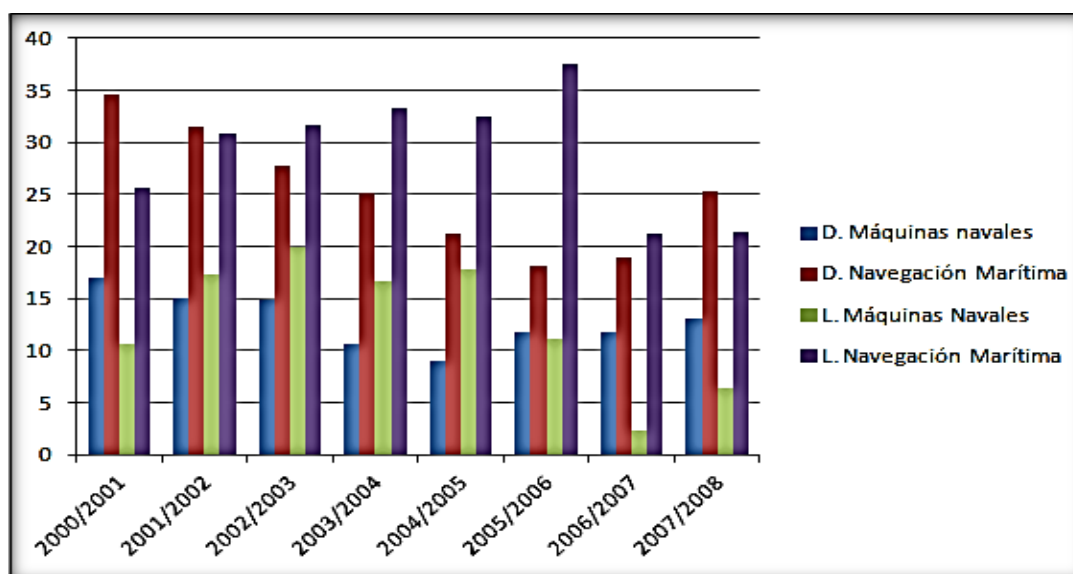
El gráfico posterior (figura 3.2) nos indica el porcentaje de alumnas en estas secciones, donde se puede apreciar el mayor número de alumnas en la licenciatura de Navegación Marítima. Las diplomaturas durante esos años tuvieron un menor número de mujeres.

Figura 3.1: Evolución del alumnado matriculado de nuevo ingreso



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

Figura 3.2: Evolución del alumnado femenino (%)

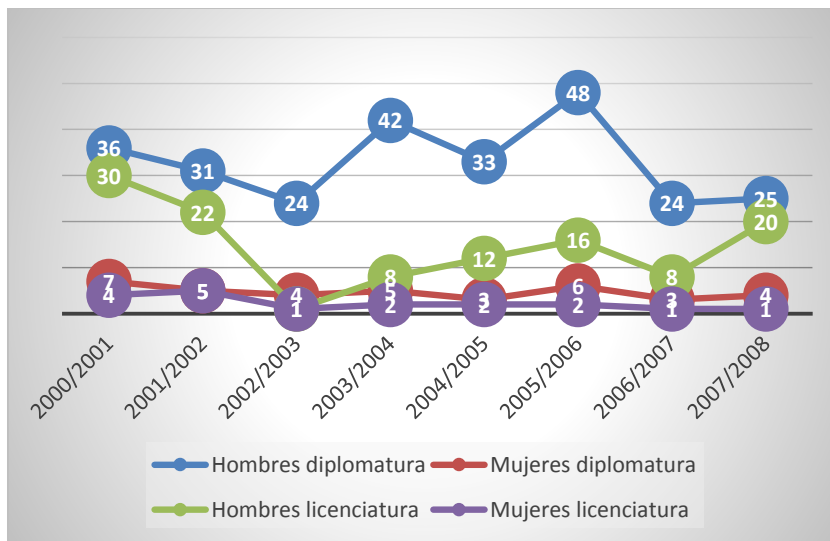


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

En los dos siguientes gráficos se observa la relación entre hombres y mujeres matriculados tanto en Máquinas Navales como en Navegación y se ve la diferencia de las personas

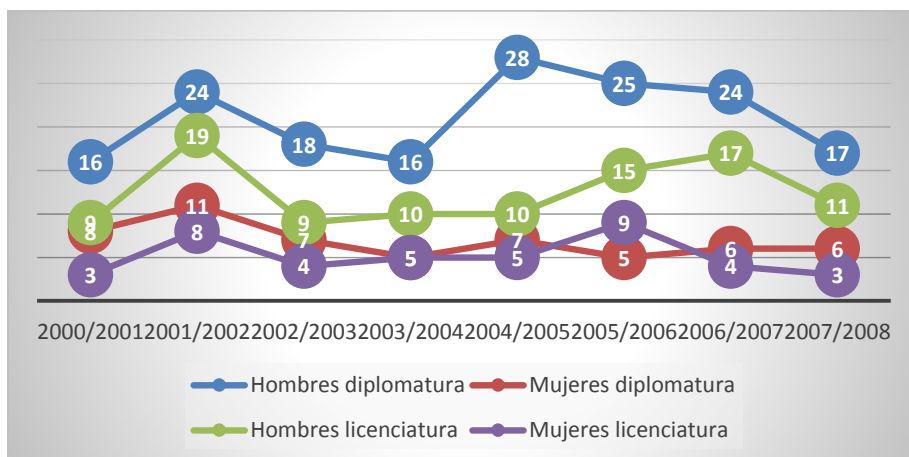
matriculadas por género. Había muchos más hombres que mujeres tanto en la diplomatura como en la licenciatura.

Figura: 3.3: Relación evolución hombres y mujeres (Máquinas navales)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

Figura: 3.4: Relación evolución hombres y mujeres (Navegación)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

3.2 TRAYECTORIA PROFESIONAL

Más tarde veremos un ejemplo de la trayectoria profesional de una mujer que realizó sus estudios en la Escuela de Náutica y Máquinas Navales de Bilbao.

A continuación se hará referencia a algunos de los problemas que encaran las mujeres que deciden desarrollar su actividad profesional a bordo de buques de la Marina Mercante y a las medidas propuestas por diferentes autores y organizaciones para favorecer su integración.

4. INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES MARINOS

Como ya hemos observado, actualmente, las mujeres del sector marítimo se encuentran en una situación en desventaja con respecto a los hombres en relación al mercado laboral. Como bien señala López-Rioboo

“el trabajo en el mar tiene unas características que hacen más difícil la presencia y la integración laboral de la mujer en este mundo. La dureza de las condiciones de vida a bordo, el prolongado aislamiento de las tripulaciones, eminentemente masculinas, la carencia o cuanto menos, precariedad de las instalaciones adecuadas a bordo para una normal convivencia, la actitud de los hombres de la mar ante la presencia de mujeres, etc., han determinado que, a lo largo de los años, la mujer sólo se haya integrado en este mundo en actividades secundarias y auxiliares”. (López-Rioboo, 2008)

A continuación se observan algunas de las medidas, propuestas por Basurko (2007), que podrían tomarse por parte de las navieras u otras empresas del sector marítimo con el fin de favorecer y facilitar la integración laboral y social de las mujeres en la Marina Mercante.

4.1 LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral que sufren las mujeres es evidente ya que solo representan entre el 1 y el 2% de los profesionales de este sector, por esto, la Organización Internacional del Trabajo recomienda las siguientes

acciones para tratar de disminuir tal discriminación laboral (ILO ,2006:79):

- Con los fines de enrole y contratación, las solicitudes femeninas no deben estar sujetas a requerimientos para el empleo que difieran de aquellos establecidos para los varones, sino que la contratación ha de realizarse en base a la cualificación, la experiencia y los méritos.
- Con el fin de facilitar la vida a bordo para las mujeres marinos, reduciendo el comportamiento hostil y discriminatorio, las compañías deben crear políticas con relación a la igualdad de oportunidades y de trato, que deberían ser dadas a conocer a través de la formación previa al embarque y las reuniones de seguridad a bordo.
- La industria marítima debería esforzarse en diseminar las experiencias positivas de los empleadores que han sido receptivos a la contratación de mujeres, con el fin de reducir la prevalencia de los estereotipos de género dentro del sector marítimo.
- Con objeto de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, las instituciones de formación marítima deberían poner en práctica políticas de igualdad de oportunidades con relación a la contratación de mujeres marinos y formadoras, aumentando el número de mujeres educadoras en este sector. Asimismo, las mujeres con experiencia en el mar deberían ser invitadas a compartir sus experiencias con los estudiantes.

- Teniendo en cuenta que sólo el 7% de las mujeres marinos ocupan puestos de mando, deberían garantizarse la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la promoción laboral, la organización y la toma de decisiones en la empresa.
- Finalmente las compañías navieras deberían proveer iguales condiciones y términos en cuanto a la remuneración, el reparto de beneficios, la seguridad social y los servicios de bienestar suministrados en relación al empleo.

4.2 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Otro punto importante que tener en cuenta son los derechos familiares. Como señala la Federación Internacional del Transporte:

"tanto los hombres como las mujeres tienen responsabilidades familiares. Además de la maternidad, existen otros derechos relacionados con la familia, como el permiso parental, que revisten gran importancia para los trabajadores". (ITF, 2007:19)

También nos encontramos el derecho a la licencia de maternidad retribuida, el derecho a la lactancia, el derecho a la protección del empleo o el derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo finalizado el permiso familiar entre los derechos familiares.

Respecto a este punto de la conciliación entre la vida laboral y la familia la ILO (ILO, 2006) propone que las

compañías navieras desarrollen políticas claras sobre el embarazo y la maternidad, que faciliten información a las mujeres que trabajen a bordo de buques. Una solución sería que las compañías encontraran trabajo en tierra a las embarazadas o que les permitan seguir trabajando a bordo con medidas sanitarias.

4.3 LA LUCHA CONTRA EL ACOSO

Es fundamental luchar contra el acoso tanto moral como sexual que han sufrido un número significativo de mujeres en el sector marítimo. Con relación al acoso sexual la ITF, Internacional Transport Worker's Federation, señala que éste es un problema grave para las mujeres marinos. Esto es respaldado por un estudio europeo realizado por el sindicato británico de oficiales NUMAST, que señala que el 76% de sus afiliadas embarcadas han sido víctimas de acoso. (Fotinopoulou Basurko, 2010:182)

Con el objetivo de reducir estos problemas la ILO (ILO, 2006) aconseja que las compañías navieras deberían denunciar ciertos comportamientos inaceptables, introduciendo políticas adecuadas contra el acoso sexual y éstas ser transmitidas a los empleados. Estas políticas deberían aumentar la confianza de las mujeres marinos lo suficiente como para que las mujeres no teman denunciar los problemas relacionados con este tema.

5. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Con el fin de conocer más en profundidad la trayectoria profesional de una mujer, se ha realizado una entrevista en profundidad a Remedios Hinojosa, Capitana de la Marina Mercante en activo. Se muestra a continuación la metodología empleada en el diseño y realización de la entrevista, así como los resultados de la misma.

5.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nuestro interés para este trabajo en particular se va a enfocar en la entrevista semiestructurada o focalizada. Este tipo de entrevistas requieren una cuidadosa planificación y realización. La investigadora que dirige la entrevista prepara un guión con los temas específicos que quiere estudiar. En todo el transcurso de la entrevista la persona entrevistada irá proporcionando información en relación a estos ítems, pero el curso de la conversación no se sujeta a una estructura formalizada. Se necesitará pues habilidad de la entrevistadora para saber buscar aquello que quiere conocer, focalizando la conversación en torno a cuestiones precisas. Para ello habrá que saber escuchar, sugerir, y sobre todo alentar al entrevistado para que hable.

La metodología empleada para realizar este trabajo de investigación se ha elaborado siguiendo las pautas de García et al. (s.d.), del Instituto Iberoamericano de TIC (tecnologías de la información y la comunicación) y educación⁴, junto con las técnicas de investigación para el

⁴ Véase: www.ibertic.org

trabajo social realizado por el Departamento de Sociología de la Universidad de Alicante (Gómez et al., 2006)

Es importante seguir los siguientes pasos del proceso en este mismo orden:

- Elección de la persona informante.
- Acceso a esta persona.
- Preparación del guión.
- Elección del marco en que se realizará la entrevista.
- Realización y grabación de la conversación.
- Transcripción de la conversación.
- Análisis de la misma.

5.1 PREPARACIÓN DEL GUIÓN

El guión que se elabore para la entrevista debe contener los temas que quieran ser tratados.

- No deben redactarse preguntas concretas, en su lugar se escribirán los temas de los que se quiera hablar.
- No deben leerse los temas a los entrevistados, si no que se preparará y estudiará previamente la conversación.
- Se va de un tema a otro según aparezcan, sin seguir al pie de la letra el guión.

Previamente al encuentro la entrevistadora deberá haber leído varias veces las pautas del guión, debe ser algo que le sirva de instrumento de apoyo durante la conversación. La entrevistadora tiene que conocer en detalle los temas a

profundizar, la guía solo debe ser un recordatorio durante la cita, sin tener la necesidad de seguirla íntegramente. Asimismo, es importante conocer las características de la persona entrevistada. Resulta también imprescindible llegar con tiempo al lugar citado y asegurarse de llevar la grabadora con pilas en buen estado.

5.2 REALIZACIÓN DE LA CONVERSACIÓN

- INICIO

Es aconsejable que la entrevista comience con una breve presentación de la entrevistadora y una explicación sobre el propósito de ésta. La persona citada debe saber cuál es la finalidad de haber concertado esa entrevista en la que está participando. Es importante que quede clara la confidencialidad y el anonimato en el uso de la información solicitada. Se debe transmitir que no se trata de valorar sus respuestas, si están bien o mal, que no hay respuestas correctas ni incorrectas a cada pregunta. Se solicitará autorización para grabar, explicando que la finalidad de la grabación es agilizar las notas y que la grabación solo se usará para su posterior análisis. En caso de negación a la grabación, se deberá tomar nota lo más exactamente posible.

- DURANTE

Se recomienda generar un clima de intimidad y comodidad que resulte favorable para que el entrevistado pueda expresarse libremente. Es de vital importancia que este clima de confianza se mantenga a lo largo de todo el encuentro, para

que las opiniones del entrevistado sean espontáneas y completas. Es necesario que el la persona que esté entrevistando mantenga una actitud de interés durante todo el encuentro y esté compenetrado en la charla. Adoptar una actitud de desinterés corporal, gestual y verbalmente acabará cohibiendo al participante para expresarse abiertamente. El entrevistador siempre debe sostener el interés, aun cuando el entrevistado se explaye demasiado sobre algún tema, o incluso cuando sus expresiones no resulten conformes a la perspectiva del entrevistador.

En función de lo expresado, se recomienda demostrar interés, cordialidad y respeto ante las opiniones del participante. El entrevistador jamás debatirá con el entrevistado ni cuestionará sus opiniones. Se mostrará neutral y no olvidará que cualquier señal de disconformidad con las respuestas dadas podría perturbar al entrevistado y dificultar que profundice en sus ideas. Son las respuestas espontáneas y sinceras del participante las que nutren de información valiosa a la evaluación, toda opinión es válida y constituye un dato en sí misma.

Como se ha mencionado anteriormente, el método cualitativo se caracteriza por la posibilidad de profundizar. Esta profundización es la clave para obtener información que enriquezca a la investigación. Es fundamental que el entrevistador no dé por obvios los conceptos planteados por el entrevistado. No se debe presuponer el significado de una idea o concepto, dado que el significado puede variar de una persona a otra. Para ello, es imprescindible repreguntar para profundizar y comprender a qué se refiere el entrevistado con sus expresiones. La entrevistadora debe estar atento a las preguntas previstas en la guía de pautas, pero sin descuidar lo que sucede durante la charla. Las preguntas de la guía de pautas siguen un esquema que va

desde las preguntas más abiertas y generales, a la búsqueda de datos más específicos. Lo que se debe buscar en primer término es la respuesta espontánea del entrevistado y luego, la profundización de la información.

Durante una entrevista, no hace falta respetar el orden de las preguntas del guión estrictamente. Es conveniente dejar que la conversación fluya y controlar después que no haya quedado ningún tema sin abordar. En algunos casos, los entrevistados suelen ser de pocas palabras y es ahí donde deberemos profundizar hasta obtener información que nos muestre la percepción del entrevistado acerca del tema de interés. Si por el contrario, el entrevistado se explaya mucho en sus respuestas el entrevistador no deberá perder de vista dos aspectos: el tiempo disponible y los temas principales a profundizar.

- CIERRE

La entrevista se dará por terminada cuando el entrevistador considere que ya se han abordado todos los temas previstos y que se ha profundizado lo suficiente al respecto. Es aconsejable ofrecer al entrevistado un momento de reflexión, e incluso la posibilidad de ampliar algún tema en particular o de realizar alguna sugerencia. Se le agradecerá el tiempo brindado y la importancia de la opinión aportada, que será de mucha relevancia para el estudio.

6. REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Remedios Hinojosa, de Amurrio, con título de Capitana de la Marina Mercante desde 2004, fue la persona seleccionada para la parte de investigación de esta memoria.

La finalidad de esta sección es la de completar el análisis cuantitativo anterior con la visión, necesariamente subjetiva, de una protagonista de esta historia, que cuenta con una amplia experiencia en la mar donde ha trabajado durante más de 20 años como oficiala de la Marina Mercante.

Nuestra entrevistada tiene pareja pero no tiene hijos, por lo que le es más fácil compaginar la vida a bordo con la vida familiar y las amistades. Actualmente trabaja en el *Sorrento*, un ferry de la compañía Trasmediterránea (fletado, de bandera italiana) que cuenta con televisión y wifi por lo que nos comenta que nunca se siente desconectada del todo y tiene la suerte de estar en contacto continuo con sus familiares y amigos:

“Estoy en un sitio privilegiado a la hora de navegar y de tener relación con la gente que dejo atrás. Estás comunicado con periódicos y televisión y puedo llamar todos los días a mi casa. Si quiere venir una persona a bordo no hay problema en que vengan”

Estudios, apoyo familiar y expectativas

A la hora de elegir sus estudios universitarios, su primera opción fue la de Ingenieros en la Casilla, pero al pasar el primer cuatrimestre decidió cambiar y matricularse en la Escuela de Náutica y Máquinas Navales. Le gustaba la idea de salir fuera a navegar y lo veía incluso “romántico”:

"Siempre me había atraído y me parecía un mundo diferente, para salir fuera y conocer sitios. Le veía hasta un aire romántico"

A sus padres no les gustaba mucho la idea por lo que hasta el tercer curso, más o menos, ellos pensaban que estaba en Ingeniería Naval y que no saldría a navegar, que se dedicaría solo a la construcción de barcos. A medida que se acercaba el momento de embarcar (en tercer curso) ya se dieron cuenta de lo que conllevaba pero nunca se lo tomaron mal y están contentos con la decisión que ella tomó.

En cuanto a los estudios y títulos profesionales, cursó sus estudios de náutica con arreglo al plan de estudios de 1977, obteniendo su diplomatura en 1995 y navegó 3 meses en Trasmediterránea, requisito indispensable para poder matricularse del cuarto curso. En 1997, tras cursar cuarto y quinto, terminó la licenciatura. Al licenciarse, comenzó a navegar en Gas Naval, pero solo estuvo 5 meses y volvió a trabajar en Trasmediterránea, compañía en la que trabaja desde entonces. Finalizados los 12 meses preceptivos navegando como alumna de puente en prácticas y tras entregar el trabajo exigido, en 1999 obtuvo su primer certificado profesional: Piloto de Segunda de la Marina Mercante.

Tras realizar los períodos de embarque requeridos, en 2004 sacó el título profesional de Capitana de la Marina Mercante; pero, como se verá más adelante, una cosa el título de capitán y otra bien diferente el ejercicio profesional desempeñando el puesto de capitana a bordo. Remedios solo ha ejercido ese cargo esporádicamente, por ejemplo, sustituyendo a un capitán que en ese momento se encontraba de baja.

Su expectativa desde que comenzó sus estudios fue navegar y nunca contempló la posibilidad de quedarse en tierra. De hecho, en ningún momento se planteó continuar estudiando para obtener, por ejemplo, un máster o doctorado.

Actividad profesional

Lleva 20 años navegando, en el 95 comenzó como alumna y en 1997 embarcó como oficiala. Buscó embarques en Marítima del Norte, Conoco, Gas Naval, Petronor, Naviera química... en algunos de ellos le rechazaron por ser mujer, en uno en concreto le tiraron el currículum por ser chica mientras que el de un compañero suyo si lo guardaron. Años más tarde de esa misma empresa le llamaron porque necesitaban mujeres con alto dominio del inglés, a lo que ella se negó en rotundo y les explicó su experiencia pasada. En otros casos, barcos que hacían escalas en Marruecos no querían mujeres por si tenían problemas.

Finalmente le llamaron de Trasmediterránea, cuando ella embarcó no había más alumnas pero sí había habido anteriormente. Cuando embarcó por segunda vez como oficiala sí que entraron más alumnas y llegaron a estar 4 chicas a la vez. En la empresa nunca ha notado rechazo por ser mujer ni ningún tipo de discriminación.

Su idea siempre ha sido la de navegar y nunca se había planteado quedarse en un puesto en tierra, hasta ahora, que es la primera vez que ha optado a una entrevista para un trabajo de "tierra", un proyecto en el que salen a la mar a hacer unas pruebas a unas boyas y donde le ofrecieron el puesto de capitana. Reme pidió una serie de requisitos para comenzar a trabajar ahí pero el proyecto se ha paralizado y ella ha decidido quedarse donde está ya que se siente privilegiada con el puesto que tiene.

Actualmente ocupa el puesto de primera oficiala de cubierta en el escalafón de la compañía, y trabaja como tal en los barcos de la empresa de bandera española (ferries, superferries) o como Sobrecargo en los buques fletados, encargándose de la gestión de barco (compartida con el capitán italiano), llevando el hotel del barco y el personal (a excepción de los oficiales italianos), de la organización del barco, que no se generen gastos o retrasos innecesarios, que no haya malas estibas..

La empresa

Como ya se ha nombrado anteriormente, Remedios está trabajando a bordo del *Sorrento*, un barco de la compañía Tramediterránea (grupo Acciona). En este momento ella es la única mujer oficiala aunque anteriormente ha tenido compañeras oficialas, ahora tiene compañeras que desempeñan el trabajo de camareras...

Nunca se ha sentido discriminada por ser mujer aunque en alguna ocasión si ha escuchado de algún marinero: "mira esta niña va a venir aquí..." pero piensa que se lo podrían decir también a un hombre y que es por el hecho de ser más joven que ellos y no por el hecho de ser mujer.

"Siempre escuchas al típico marinero que no conoce como trabajas y dice: mira esta niñata. Pero si tú le demuestras que no eres una niñata llegará un momento en el que él dirá: olé tú por tener un par de narices cuando había que ponerlas. Pero me pongo en el caso de que también se lo pueden decir a un hombre más joven que ellos y que se piensan que los jóvenes no tienen la experiencia o mando suficiente"

En cuanto a algún protocolo que su empresa tenga sobre buenas prácticas en relación a sus empleadas conoce el del embarazo. Cuando una mujer se queda embarazada debe decirlo por si hay riesgo, y le pasan a tierra o entre islas para que no tenga riesgo y no embarque muchas horas seguidas.

Siente que en su empresa están muy bien valoradas, como uno más, y que nunca han saltado a una mujer para poner a un hombre en un puesto superior, ni cobran diferente sueldo desempeñando el mismo trabajo.

Recomendaría sin duda a otra mujer este trabajo y volvería a elegir estos estudios y esta profesión sin pensárselo sabiendo cómo va a ser todo.

6.2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de la información es una fase clave del proceso de la investigación. La finalidad del análisis se vincula al propósito de la investigación: describir, explicar, comprender, interpretar y/o transformar la realidad social (Gómez et al., 2006: 93). Es imprescindible que la transcripción sea literal y no contenga elementos de interpretación de la información.

En la metodología comunicativa crítica se parte de la premisa que las personas saben interpretar sus propias acciones y actuar en consecuencia. En las interpretaciones se evidencian las expectativas ocultas, el conocimiento implícito y las normas sociales de sentido común (Garfinkel, 1967).

Las personas que investigan pueden tener percepciones o ideas preconcebidas sobre las investigadas, por eso la necesidad del consenso, para que el análisis pueda ser

ampliado o modificado a partir de la entrevista con la participante.

Existen varios tipos de manifestación de los discursos. Por un lado la "manifestación espontánea", es una descripción inmediata de la realidad que hacen las personas basándose en el sentido común. Es la primera interpretación expresan sobre un determinado tema. Por otro lado, existe la "interpretación reflexiva", una descripción argumentada y razonada por las personas sobre su propia experiencia de vida y conocimientos. Por último, existen las "interacciones", relaciones interpersonales que se establecen entre las personas, en las cuales sus comportamientos y decisiones influyen y se modifican (Gómez, Latorre, Sánchez, flecha, 2006: 97).

En este caso, la manifestación fue espontánea, Remedios fue contando su historia según le venía a la mente y concretando algunos datos que yo le pedía (año de la licenciatura...) sin pensarlo mucho, fueron reacciones inmediatas. Se le notaba tranquila y a gusto compartiendo su experiencia.

Nos ha manifestado lo orgullosa que está de su trabajo y que no tiene ningún problema en ser mujer si se desempeña el trabajo como se debe. Se les puede demostrar a los marineros más veteranos que las personas jóvenes también están bien preparadas y pueden ejercer los mismos trabajos.

Con este caso, hemos comprobado que existen empresas en las que no hay discriminación por género. Reme tuvo suerte desde el comienzo de su experiencia y siente que si alguna vez ha habido alguna queja con alguien es por la forma de desempeñar su trabajo y nunca por su género.

7. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo era conocer más a fondo el porcentaje de mujeres que se dedican al sector marítimo, desde cuándo pueden dedicarse a esta profesión y el caso particular de una de ellas.

Hemos conocido que el mundo marítimo ha sido prácticamente masculino hasta hace pocos años y como las mujeres se han ido integrando poco a poco en él. A pesar de poder estudiar esta carrera la presencia femenina en las escuelas de Náutica aún es muy inferior a la masculina y, hoy en día, aún existen navieras que no permiten tener mujeres a bordo por diferentes razones.

La entrevista con Remedios Hinojosa nos ha enseñado que por suerte no todas las empresas son iguales y que en su caso nunca se ha sentido discriminada ni infravalorada por su género.

En todas las empresas puedes encontrarte con algún tipo de discriminación pero tenemos que comenzar, nosotras mismas, a saber que podemos desempeñar el mismo trabajo que los hombres y a cambiar estas situaciones desde dentro. Poco a poco las posiciones van cambiando y se debe seguir investigando y publicando artículos para visibilizar el avance hacia la igualdad total, real.

8. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

8.1 FUENTES ORALES

Remedios Hinojosa. Capitana de la Marina Mercante (26.04.2015)

8.2 BIBLIOGRAFÍA

Ha sido utilizada la norma APA-Harvard.

BASURKO, A. (2007). *El futuro de la profesión náutica. Problemática, consecuencias y posibles soluciones a la actual escasez de jóvenes profesionales*. Ponencia presentada en XXI Jornadas de Gente de Mar. Barcelona.

BELCHER, P; SAMPSON, H; THOMAS, M; VEIGA, J and ZHAO, M. (2003). *Women seafarers: Global employment policies and practices*. Geneva: International Labour Office.

BELTRÁN, M. (2007). Cinco vías de acceso a la realidad social. En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J. & Alvira, F. (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (p. 15-55). Madrid: Alianza Editorial.

BIMCO/ISF (2010). *Manpower 2010 update. The worldwide demand for and supply of seafarers*. DMU/IER.

CEA, M. A. (2001). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.

COM: COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2009). *Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones*. Bruselas

DE LA CAMPA, R. M. de la, BOUZA, M. A. and RODRÍGUEZ, B. A. (2010) *La incorporación de la mujer en los ámbitos docente y profesional de la Marina Mercante española: metas*

alcanzadas y retos pendientes. In: Fotinopoulou O. (coord.) *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pp. 121-195.

DELGADO, O.; ØVERGÅRD, K.I. & HENDEN, V. (2015) Women are better leaders than they think: Gender differences in the self-assessment of leadership skills in the maritime industry. En: KITADA, M.; WILLIAMS, E. & LOLOMA, L. (eds.) *Maritime Women: Global leadership*. WMU Studies in Maritime Affairs. Berlin Heidelberg: Springer, pp. 201-216.

ELEAZAR, M.C. (2011). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso*. Tesis doctoral inédita. Doctorado en estudios fiscales. México: Universidad autónoma de Sinaloa.

ENEBROS, R. (2013). *Proudly empowering women in the maritime, impulsar la presencia de la mujer en la mar*.

FITZPATRICK, S; Slezkine, Y. (Eds.) (2000). *In the Shadow of Revolution: Life Stories of Russian Women from 1917 to the Second World War*. Princeton: Princeton University Press.

FORO NAVAL, (2013). *1984: primera española oficial de marina mercante*. En: Category Archives: Marina Mercante.

FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2010). *Aspectos laborales y de seguridad social de las mujeres en el sector marítimo*. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

GARCÍA FERRANDO, M.; IBÁÑEZ, J. & ALVIRA, F. (Eds.). (2007). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial.

GARCÍA, M.D.; MARTÍNEZ, C.A.; MARTÍN, N.; SÁNCHEZ, L. (s.d). *La entrevista. Metodología de Investigación avanzada. Master en tecnología de la información y la comunicación en educación. Disponible on line en: https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_%28trabajo%29.pdf* Consultado el 13/01/2015.

GARFINKEL, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Nueva York: Prentice-Hall

GÓMEZ, J.; LATORRE, A.; SÁNCHEZ, M. & FLECHA, R. (2006). *Metodología comunicativa crítica*. Barcelona: El Roure Editorial.

HORCK, J. (2010 a). The gender perspective in maritime education and training. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 9 (1), pp. 93-119.

HORCK, J. (2010 b). *Meeting diversities in maritime education*. Ph.D. thesis. Malmö: World Maritime University.

ITF: INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS FEDERATION (2007). *ITF policy guidelines on harassment and bullying*.

IBÁÑEZ, I.; DÍAZ, E. (2010). Incorporación de la mujer a la Marina Mercante. El caso de la ETS de Náutica y Máquinas Navales de la UPV/EHU (1979-1989). *Zainak - Eusko Ikaskuntza / Sociedad de Estudios Vascos*, 33, pp. 233-259.

IBÁÑEZ, I.; DÍAZ, E.; FERNÁNDEZ-MARTÍNEZ, L.M. (2012). Y ellas ¿qué opinan? 30 años después de la incorporación de la mujer a la Marina Mercante. *Itsas Memoria. Revista de Estudios Marítimos del País Vasco*, 7, pp. 591-608.

International Labour Office (2006). Report of the Director-General on development in the maritime sector. Geneva: International Labour Conference, 94^o sesión.

IMO (2013) Mujeres al timón. Documental disponible on line en:<http://www.imo.org/MediaCentre/HotTopics/women/Pages/default.aspx> Consultado el 12/03/2015

KITADA, M. (2010). *Women Seafarers and their Identities*. Ph.D. thesis. Cardiff University.

LATIESA, M. (2007). Validez y fiabilidad de las observaciones sociológicas. En: García Ferrando, M.; Ibáñez, J. & Alvira, F. (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 409-443). Madrid: Alianza Editorial.

LLONA, M. (2012). *Entreverse, teoría y metodología práctica de las fuentes orales*. Bilbao: Universidad el País Vasco/ Euskal Herriko Unibertzitatea, argitalpen zerbitzua.

LÓPEZ-RIOBOO, P (2008). *La integración laboral y social de las mujeres de la Marina Mercante*. Competencias del ISM. Conferencia pronunciada en las <I Xornadas galegas na integración laboral e social das mulleres na Mariña Mercante>. Inédito.

MARTINEZ DE OSÉS, F.X. (2002). *Situación de la mujer ante los estudios marítimos y la Marina Mercante*. Departamento de Ciencia e Ingeniería náutica - UPC.

Naucherglobal. Disponible on line en: http://www.naucher.com/es/actualidad/proudly-empowering-women-in-the-maritime-impulsar-la-presencia-de-la-mujer-en-la-mar/_n:677/ Consultado el 12/03/2015

NLS (National library of Scotland). Disponible online en: <http://www.nls.uk/learning-zone/science-and-technology/women-scientists/victoria-drummond>. Consultado el 15/03/2015

OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos). Véase: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/> Consultado el 16/03/2015.

RODRIGUES PEÑUELAS, M.A. (2010). *Métodos de investigación*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

THOMAS, M. (2004). 'Get yourself a proper job girlie!': recruitment, retention and women seafarers. *Maritime Policy & Management*, 31 (4), 309-318

UPV/EHU (2010) *La Universidad del País Vasco en cifras, 2009-2010*. Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

ZHAO, M. (2001 a). Globalisation and Women's Employment on Cruise Ships. *Maritime Review* 2001 (1st half), pp.77-82.

ZHAO, M. (2001 b), Women Seafarers onboard Cruise Ships. En: *SIRC Symposium 2001 Proceedings*, Cardiff University, pp. 145-166.

9. ANEXO

GUIÓN DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

1. DATOS PERSONALES (si no quiere no se publicarán en el trabajo)

- Nombre y apellidos
- Edad (opcional)
- Teléfono de contacto
- Nacionalidad
- Estado civil (o tiene pareja)
- Hijos (si tiene, edades de los hijos)

2. ESTUDIOS - TÍTULOS PROFESIONALES

- Diplomatura, Licenciatura, Grado (Plan de estudios cursado)

Fechas aproximadas si recuerda

- Nivel académico alcanzado (... , Máster, Doctorado)
- Títulos profesionales conseguidos (Piloto/Oficiala de Máquinas de 2ª, de 1ª, Capitana/Jefa de Máquinas

Fechas aproximadas si recuerda

3. EXPERIENCIA LABORAL

- Qué motivación tuvo para elegir estos estudios
- Qué expectativa tenía al comenzar sus estudios en relación a sus logros profesionales
- Si se han cumplido sus expectativas
- Cómo se tomó su familia la elección de estos estudios / y, luego, de la profesión

- Cuanto tiempo lleva navegando

- Cómo fueron sus primeros embarques... como alumna...

hubo algo que te animara a seguir trabajando como oficial en barcos

- Si ha dejado de navegar, cuando y porqué lo dejó

- Condiciones que le podrían haber ofrecido para que se quedara

- En relación al desempeño profesional en los barcos...

- Qué 3 (o más) cosas le satisfacen más

- Qué 3 (o más) cosas le disgustan más

- Si estás navegando... y te ofrecen un trabajo en tierra, ¿dejarías de navegar?

- En caso afirmativo... ¿Qué condiciones debería reunir ese trabajo en tierra?

Si lleva navegando años... Preguntar si ha observado cambios...

- Cómo concilia la vida familiar / amistades (si sigue navegando)

- En qué compañías ha navegado

- Si ha navegado en más de una, en cual le han tratado mejor y se ha sentido más cómoda

- En qué puestos ha navegado

- Si había más mujeres en el barco

- Si la compañía tenía algún protocolo en cuanto a la participación de hombres y mujeres

- Tiene su empresa (de la actual sabrá mejor) algún sistema publicado / conocido sobre buenas prácticas en relación a sus empleadas (a bordo / en tierra)

- Si tiene constancia de que un hombre tenía mejor sueldo que una mujer desempeñando el mismo trabajo

- Si tiene constancia de que se hayan saltado el escalafón cuando tocaba ascender a una mujer

- Si ha sentido algún tipo de discriminación por ser mujer

- Si la ha sentido

- por parte de quién

- cómo ha abordado el tema

- a quién se lo ha contado

- quién y cómo le han ayudado

- Cómo se tomaron los compañeros que una mujer esté en un puesto superior

- Recomendarías a otra mujer este trabajo

- Volverías a elegir el trabajo sabiendo cómo va a ser