

TRABAJO FIN DE GRADO CURSO 2016-2017

El papel de la mujer en el mundo marítimo

**Tutor: Juan Antonio Rojas Manrique
Autor: Elena Rodríguez de la Sierra Castro
Grado: Náutica y Transporte Marítimo**



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

**A mi mentor, profesor y amigo.
Gracias por todo, D. Enrique Melón Rodríguez**



Índice

▪ Agradecimientos	2
▪ Índice	3
▪ Resumen y palabras clave	5
▪ Introducción	6
▪ Objetivo	10
▪ Revisión bibliográfica	
○ 1. Historia de la mujer en el mundo marítimo	11
○ 2. El sector marítimo en datos	14
○ 3. Integración de las mujeres marinos	23
○ 4. ¿Cuáles son los problemas a los que se tiene que enfrentar la mujer en el mundo laboral?	26
▪ 4.1. Conciliación entre la vida personal y la vida profesional	26
▪ 4.2. Brecha de salario entre géneros	27
▪ 4.3. Acoso en el puesto de trabajo	33
• a) ¿Dé qué forma vulnera el mobbing la legislación española?	36
• b) Acoso sexual y acoso laboral	37
• c) Ley de Igualdad	38
• d) Estatuto de los Trabajadores	38
▪ 4.4. Acceso igualitario a los puestos de trabajo	39



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

▪ 4.5. La compatibilidad de la maternidad en la carrera profesional	40
○ 5. Proyectos adoptados por la Organización Marítima Internacional	44
▪ Metodología	46
▪ Conclusiones	47
▪ Bibliografía	50
▪ Apéndices	53



Resumen

Históricamente, el sector marítimo ha sido un mundo único y exclusivo para los hombres aunque, a día de hoy, las mujeres están tratando de hacerse hueco poco a poco en un mundo tan machista. Sin embargo, las mujeres solo representan entre un 1 y un 2% del sector marítimo internacional. Ese ínfimo porcentaje se debe de enfrentar a diversos problemas comunes a todas las profesiones pero intensificados en el mundo marítimo. Estos problemas son: el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, la brecha salarial entre géneros, el acoso en el puesto de trabajo, el acceso desigual a los puestos de trabajo y la compatibilidad de la maternidad.

Abstract

Historically, the maritime sector has been a unique and exclusive world for men although, nowadays, women are trying to enter in a world so male chauvinist. However, women only represent between 1 and 2% of the international maritime sector. That small percentage must be faced with various problems common to all jobs but intensified in the maritime world. These are the balance between work and personal life, the gender pay gap, workplace harassment, unequal access to jobs and the compatibility of motherhood.

Palabras clave

Sector marítimo, machismo, mujeres marinos, acoso, maternidad

Key words

Maritime sector, male chauvinist, women seafarers, harassment, motherhood



Introducción

Hoy en día, cada vez más la sociedad y los organismos oficiales están tomando medidas encaminadas en la igualdad de oportunidades entre sexos. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en diversos sectores académicos y laborales, sobretodo en el área que nos atañe, que es el sector marítimo-portuario.

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (la OIT), las mujeres representan entre el 1 y el 2% del más de un millón de marinos a nivel internacional. Para dar más énfasis, de este ínfimo porcentaje, solamente el 7% de las mujeres marinos son oficiales, un 35% menos que sus compañeros masculinos.

Por otra parte, aunque el sector marítimo realiza en torno al 90% del transporte de mercancías a nivel internacional y, en los últimos años, la flota mundial ha ido aumentando a razón de un 1% anual, lo que aumenta la demanda laboral, un estudio de oferta y demanda de los marinos a nivel mundial publicado por BIMCO e ISF 3, indica que en 2005 existía un déficit de alrededor de 10.000 oficiales disponibles, lo que deja claro que el sector marítimo internacional se enfrenta a un serio problema que va en aumento, puesto que no se dispone de personal cualificado, previendo que para 2018 se necesitarán 30.000 oficiales, según datos de la Organización Marítimo Internacional (OMI).

El sector femenino representa una opción desaprovechada, que podría ayudar a paliar este problema. Es por ello, por lo que la OMI y la Comisión Europea (CE) recomiendan a los estados realizar esfuerzos para promover y facilitar el acceso igualitario a la profesión marítima.



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

En esa línea, la Organización Marítima Internacional ha puesto en marcha un programa para facilitar la integración de la mujer en el sector marítimo, bajo el nombre de “IMO women in development programme”.

Si tenemos en cuenta en qué tipo de buques trabajan mayoritariamente ese porcentaje de mujeres, nos encontramos que sólo el 6% de éstas ocupan puestos en buques de carga general, ya sea petroleros, quimiqueros, portacontenedores, etc. Mientras que el 94% lo hace en buques de pasaje, ya sea ferries o cruceros. En la gran mayoría de los casos, ocupan puestos de camareras, limpiadoras.

Todos estos datos, junto al dado con anterioridad de que sólo el 7% de las mujeres enroladas ocupan puestos de oficiales, denota la clara desventaja y la desigualdad a la que se deben de enfrentar las mujeres en el sector marítimo.

Por otra parte, tanto en trabajos realizados en tierra como a bordo de buques, las mujeres se deben enfrentar a diferentes problemas por el simple hecho de ser mujer, entre los que podemos destacar el equilibrio entre la vida profesional y la vida laboral, puesto que estando a bordo de los buques es difícil dicha compaginación; el acoso en el puesto de trabajo, ya sea acoso laboral o mobbing como acoso sexual; la brecha salarial entre géneros, la desigualdad a la hora de acceder a los puestos de trabajo; y el cómo afecta la maternidad a la vida profesional.



Introduction

Nowadays, more and more society and official bodies are taking measures aimed at equal opportunities between genders. However, women continue to be inframed in various academic and labour sectors, especially in the area that concerns us, which is the maritime and harbour sector.

According to a study carried out by the International Labour Organization (ILO), women represent between 1 and 2% of the more than 1 million seafarers internationally. To give more emphasis, of this small percentage, only 7% of the marine women are official, 35% less than their male partners.

On the other hand, although the maritime sector accounts for around 90% of freight transport at the international level, and in recent years the world fleet has been increasing at a rate of 1% per year, which increases labour demand, a study of supply and demand of seafarers issued by BIMCO and ISF 3, indicates that in 2005 there was a deficit of around 10,000 officers available, which makes it clear that the international maritime sector is facing a serious problem that is in increase, since there are no qualified personnel, providing that by 30,000 officers will be needed by 2018, according to data from the International Maritime Organization (IMO).

The female sector represents a wasted option, which could help to alleviate this problem. It is for this reason, the IMO and the European Commission (EC) advised to the nations to make efforts to promote and facilitate equal access to the maritime profession.

Along these lines, the International Maritime Organization has launched a program to facilitate the integration of women in the maritime sector, under



the name of "IMO women in development programme"

If we take into account what kind of ships, the majority of women work in, we find that only 6% of them occupy positions in general cargo ships, whether oil tankers, chemical tankers, container ships, etc. The rest work in passenger ships either ferries or cruises. In the vast majority of cases, they occupy positions as waitresses, cleaners.

All these data, coupled with the fact that only 7% of enrolled women hold official positions, shows the clear disadvantage and inequality that women in the maritime sector must face.

On the other hand, both on the job and on the ground as a bulletin board, women face other problems simply because they are women, among those who can destabilize the balance between work and working life. It is difficult to arrange such a shipment; Harassment at the workplace, be it workplace harassment or mobbing or sexual harassment; the wage gap between genders, inequality in accessing jobs; and how affects motherhood to professional life.



Objetivo

La respuesta al porqué de la elección de esta temática es simple. Vivimos en una sociedad que ha avanzado en materias de igualdad. Sin embargo, seguimos teniendo que avanzar en este campo.

En el mundo marítimo hay que ahondar mucho más. Necesitamos cambiar el machismo reinante en este mundo. Es necesaria la inserción igualitaria de la mujer en este ámbito, sobretodo a bordo de buques.

Queremos llegar a qué problemas deben sufrir las mujeres en el ámbito laboral, especialmente en el mundo marítimo, para llegar a esa utopía, en la cual, ambos sexos estén igualmente representados en todos los niveles jerárquicos.



Revisión bibliográfica

1. Historia de la mujer en el mundo marítimo

A lo largo de la historia, el mundo marítimo se ha tomado como un dominio exclusivo para el hombre.

Mary Read, nacida en 1690 en Londres, fue una pirata que es recordada principalmente como una de las dos únicas mujeres dentro de la piratería, junto a su compañera Anne Bonny, también conocida como Boon. Ambas fueron declaradas culpables de piratería en el siglo XVIII. (Imagen en el Apéndice). [13]

Hannah Snell, nacida en Reino Unido el 23 de abril de 1723, fue una mujer que adoptó el nombre masculino de James Gray para trasladarse a Portsmouth e ingresar en los Marines Reales. Se enroló en el *Shallow* el 23 de octubre de 1748. La misión del buque no era otra que la invasión de las Islas Mauricio. Sin embargo dicho plan se truncó y cambiaron rumbo hacia la India. Sufrió de once heridas en las piernas y una en la ingle, aunque nunca se llegó a desvelar su verdadero sexo. (Imagen en el Apéndice). [19]

Permaneciendo en Reino Unido, Mary Anne Talbot, nacida el 2 de febrero de 1778, fue una soldado y marino durante las Guerras Revolucionarias Francesas. Para realizar dicho cometido, Talbot utilizaba ropa de hombre. (Imagen en el Apéndice). [14]

No fue hasta el siglo XIX cuando ciertas navieras comenzaron a enrolar a mujeres como enfermeras o camareras, aunque estas figuras solamente eran comunes en buques de pasaje o en barcos de pesca.



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

Durante la primera mitad del pasado siglo, muy poco a poco, se comenzó con la integración de mujeres en el mundo marítimo.

Los años 30 suponen un hito para el mundo marítimo. Anna Ivanovna Shchetinina fue una marina mercante soviética, y fue la primera mujer de la historia en servir como capitana de un buque transoceánico.

Shchetinina entró en 1925 en el departamento de navegación del Vladivostok Marine School. Una vez graduada, comenzó a trabajar como marinera. A sus 24 años, consiguió su licencia de navegación, lo que en la marina mercante occidental equivale a un Segundo Oficial. A sus 27 años, se convirtió en la primera mujer capitán de un buque transoceánico.

Shchetinina captó la atención internacional en su primer viaje como capitán en 1935, ya que se trataba de una joven al cargo del buque M/V Chavycha en su viaje desde Hamburgo hasta la parte oriental de Rusia, bordeando así Europa, África y Asia. (Imagen en el Apéndice). [7]

Por su parte, en 1922, la británica Victoria Drummond accedió al Departamento de Máquinas como Oficial y en 1959 se convirtió en Jefe de Máquinas. (Imagen en el Apéndice). [20]

En España, hasta 1984, ninguna mujer había podido tener la oportunidad de ser Oficial de la Marina Mercante. María Ángeles Rodríguez Bernabeu fue la primera Oficial mujer de la Marina Mercante española. (Imagen en el Apéndice). [8]

A principios de 1960, en España se estableció una disposición legal que impedía a las mujeres pertenecer a cualquiera de las ramas de las Fuerzas



Armadas, la Magistratura o ser titulada en cualquiera de las ramas de la Marina Mercante.

Dicha disposición no se derogó hasta los años 80, pero con la Constitución del 78, donde se disponía que habría igualdad ante la ley sin ninguna discriminación de sexo, se pudieron comenzar a matricular a las carreras náuticas en España. [5]

Treinta años más tarde, seguimos viendo como las mujeres suponen una minoría en el sector marítimo y especialmente como tripulantes.



2. El sector marítimo en datos

Según un estudio publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solamente entre el 1 y el 2% de más de un millón de profesionales de la marina mercante internacional son mujeres. De ese porcentaje tan mínimo, solamente el 7% ocupan puestos de oficiales. [2]

Durante la última década, el número de buques mercantes ha aumentado. Esto provoca una mayor demanda de oficiales. Las mujeres son una fuerza de trabajo desaprovechada, que puede solucionar la falta de oficiales.

Tanto la Organización Marítima Internacional (OMI) como la Comisión Europea (CE), aconsejan impulsar y facilitar el acceso a las mujeres al sector marítimo.

Sin embargo, la mar sigue siendo un mundo de hombres. Hay ciertas razones arraigadas que explican que esta situación siga manteniéndose a día de hoy.

Una de esas razones ilógicas, es la superstición de que las mujeres y los paraguas traen mala suerte a los buques. Otra razón es el comportamiento abusivo por parte de ciertos tripulantes y la falta de implicación de las navieras en estos casos.

Según Belchet et al., 2013, la inmensa mayoría de las mujeres a bordo de los buques, son de sectores de hostelería como personal subalterno en buques dedicados a cruceros. [2]

Como ya hemos indicado con anterioridad, solamente el 7% de las mujeres embarcadas son oficiales, mientras que el 93% restante, se trata de personal subalterno. [2]

Haciendo la comparativa, en el caso de los hombres en el sector marítimo, el 42% se trata de puestos de oficiales, mientras que el 58% restante es personal subalterno. Podemos ver estos datos representados en el próximo gráfico.[2]

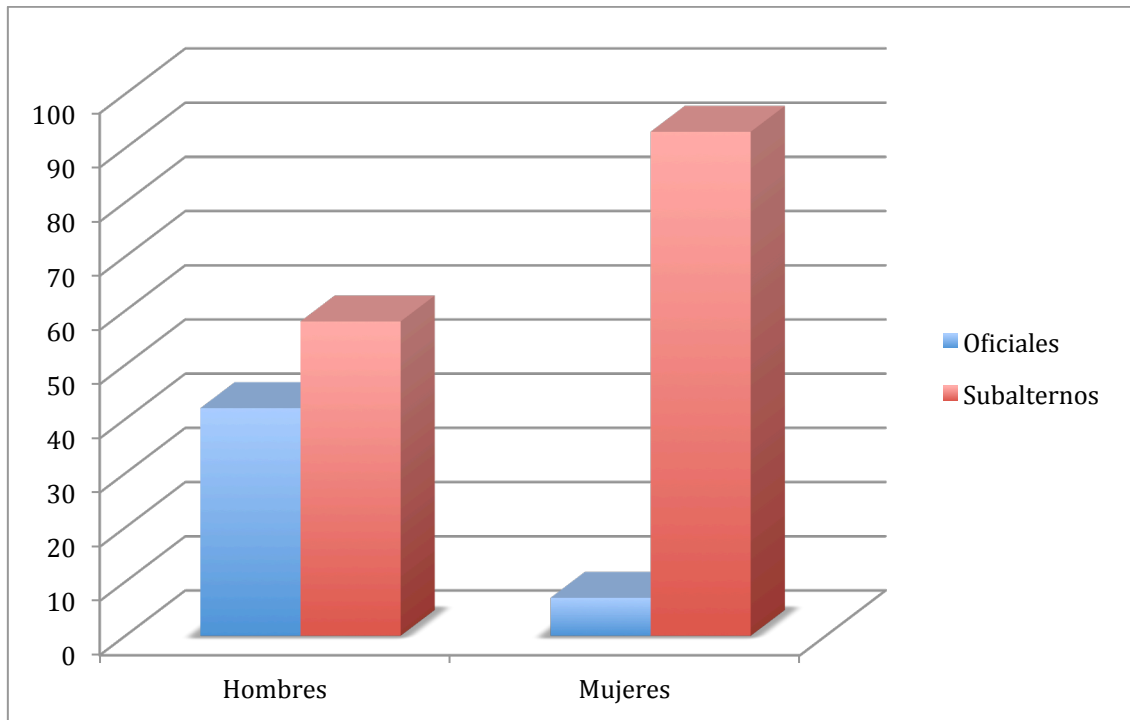


Gráfico 1: Diferencia entre mujeres y hombres según ocupen puestos de oficiales o subalternos. De realización propia con los datos obtenidos por Belcher et al., 2003.

Si atendemos a la geografía, podemos ver que los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) son los que contratan a la mayor parte de mujeres, especialmente dedicadas a buques de crucero. [2]

Los miembros de la OCDE suponen un 51% de los contratos. Seguido vendrían los países de Europa Oriental, que suponen un 23.6%, el Lejano Oriente con un 13.7%, América Latina y África representan un 9.8% y, por último, Asia Meridional y Oriente Medio contratan a un 1.7% de mujeres. [2]

Sin embargo, a la mayoría de los contratados masculinos son contratados desde el Lejano Oriente (29.1%), seguidos de los países miembros de la OCDE (23.3%), América Latina y África (17.8%), Europa Oriental (12.3%) y Asia Meridional y Oriente Medio (7.5%). [2]

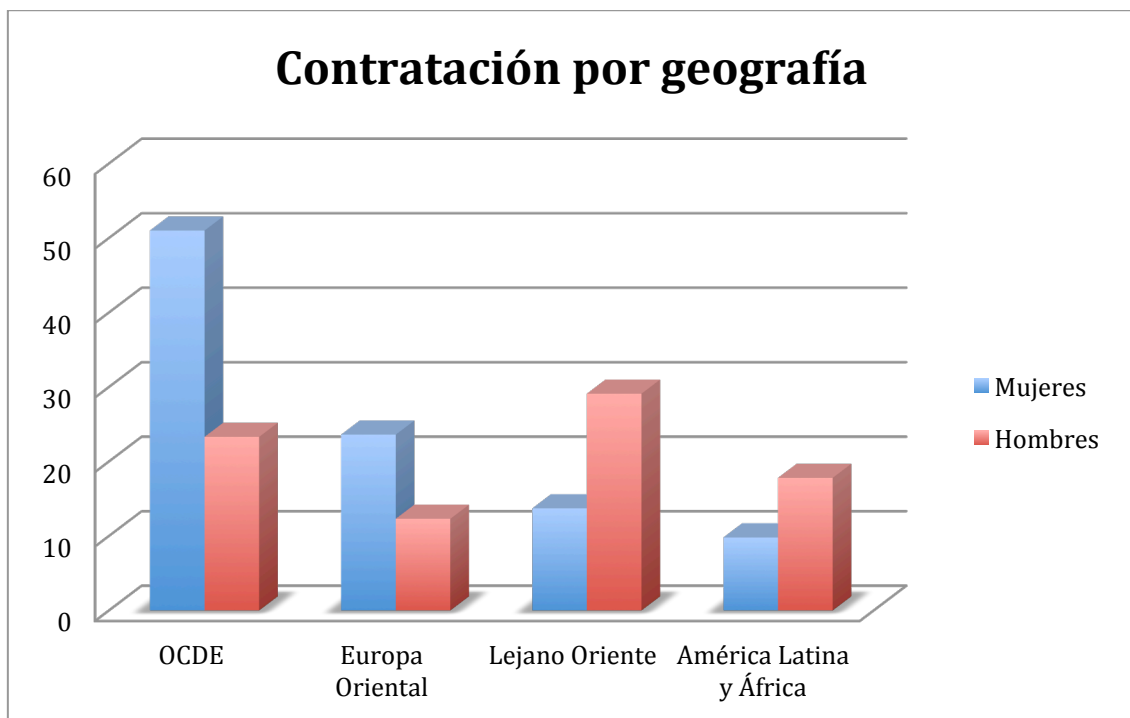


Gráfico 2: Diferencia de contratos según geografía. De realización propia con los datos obtenidos por Belcher et al., 2003..

Atendiendo a las políticas de educación, vemos como en los últimos años, cada vez son más las mujeres las que están recibiendo formación para ocupar cargos de mayor jerarquía en el sector marítimo.



Un ejemplo de esto último lo publicó la World Maritime University (WMU) en 2001, donde se había aumentado un 21% del total de la población universitaria. En 1995 solamente era un 8%. Otro ejemplo, lo vemos en nuestra propia Sección de Náutica, Máquinas y Radioelectrónica Naval de la Escuela Politécnica Superior de Ingeniería de la Universidad de La Laguna, donde cada año vemos que se matriculan más alumnas. [6]

Queda de manifiesto esto sabiendo que el curso 2016-2017 se matricularon un total de 13 alumnas (entre las tres titulaciones impartidas en esta sección), de un total 81 alumnos, lo que supone un 16% de los orlados. De estas alumnas, 10 fueron las matriculadas en Grado en Náutica y Transporte Marítimo (alcanzarían casi un 18% de las matrículas en esta carrera), 1 alumna por Grado en Tecnologías Marinas (lo que supone un 5% de las matrículas en este grado) y 2 alumnas de Grado en Ingeniería Radioelectrónica Naval (supone un 33%).

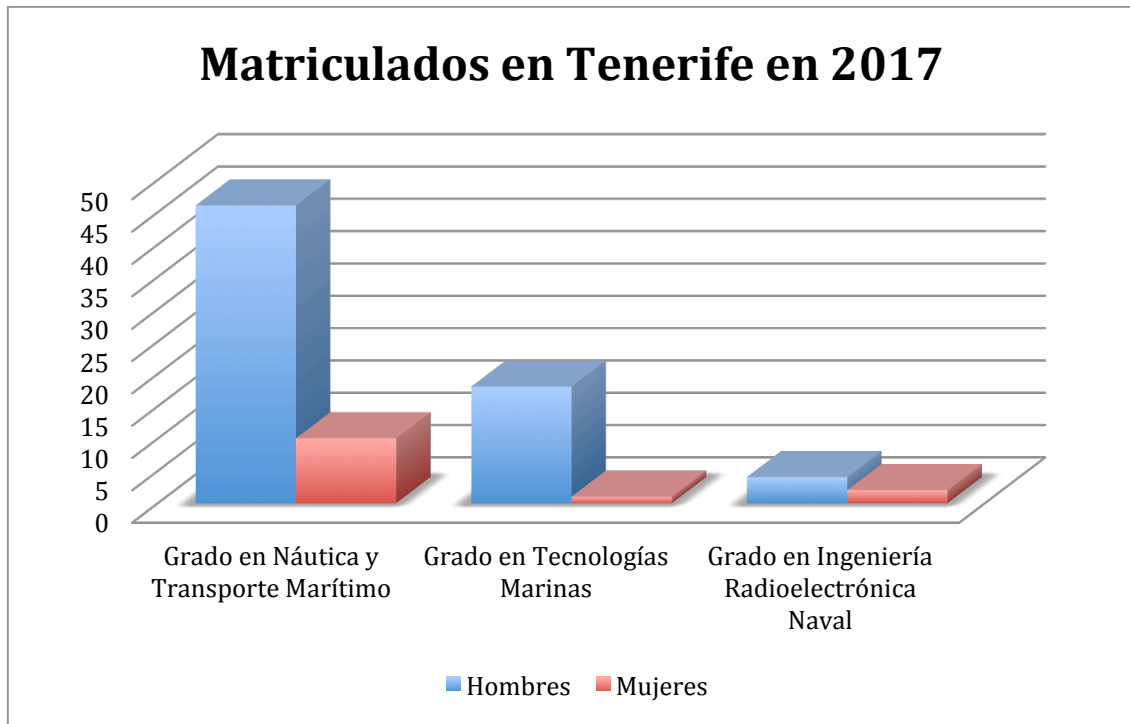


Gráfico 3: Diferencia entre las matrículas de los tres grados impartidos en la Sección de Náutica, Máquinas y Radioelectrónica Naval de la Universidad de La Laguna (Tenerife) De realización propia con datos propios.

En el próximo gráfico de realización propia, hemos captado los datos publicados por la WMU (World Maritime University). Se aprecia que a medida que han pasado los años, más mujeres han sido contratadas para trabajos en la mar. [6]

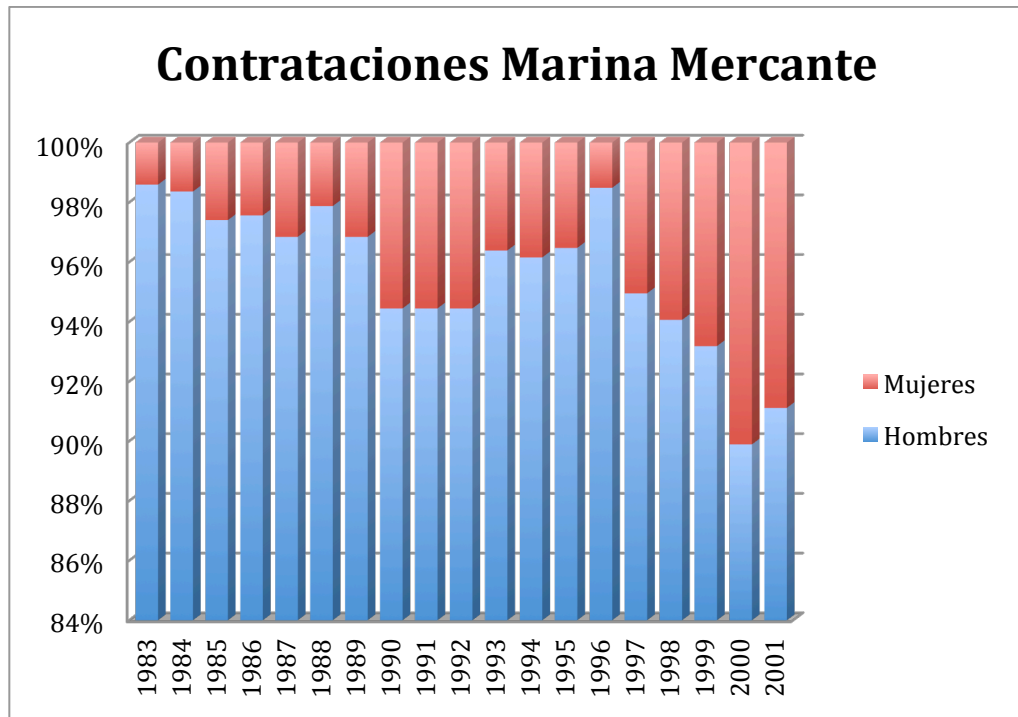


Gráfico 4: Evolución de las contrataciones de hombres frente a mujeres desde 1983 hasta 2001. De realización propia con los datos obtenidos por la WMU

Comprobando más datos aportados por Belcher et al., 2003, vemos que en 1995, solamente 20 tripulantes mujeres (de los 7655 tripulantes que embarcaron ese año) lo hicieron en buques de carga general, mientras que en buques de crucero, la presencia femenina fue un 19.8%. [2]

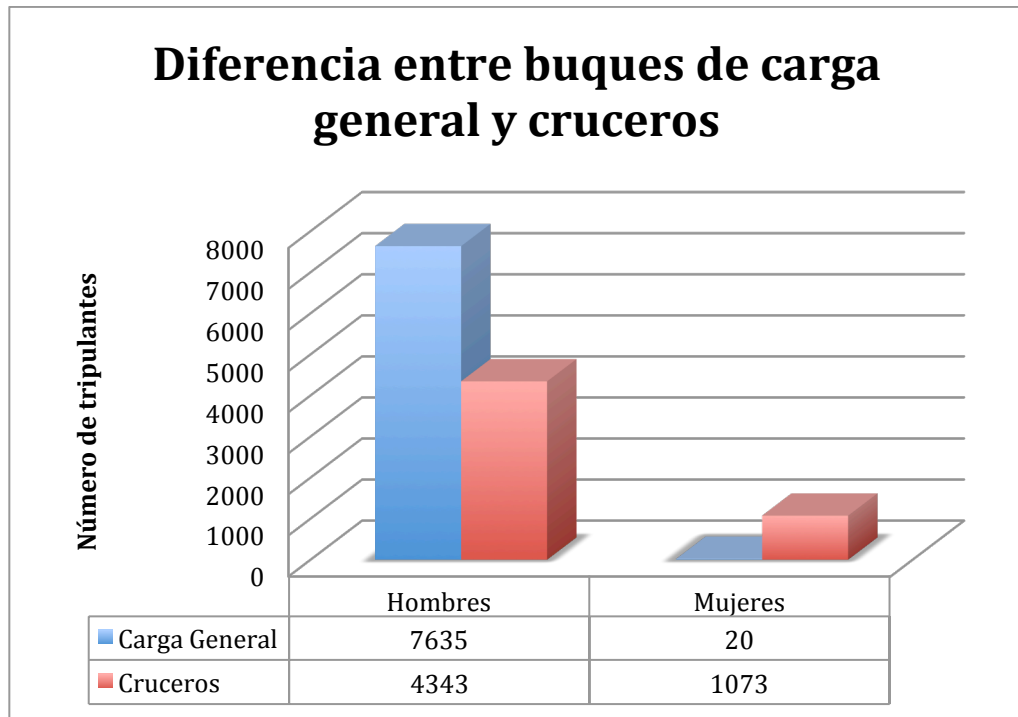


Gráfico 5: Número de tripulantes embarcados según buque. De realización propia con los datos obtenidos por Belcher et. al., 2003.

También atendiendo a lo publicado por Belcher et al., 2003, solamente el 6% de las mujeres ocupan puestos en buques de carga general, mientras que en buques de pasaje (ferries y cruceros) aglutina el 94% restante. El siguiente gráfico muestra dichos datos. [2]

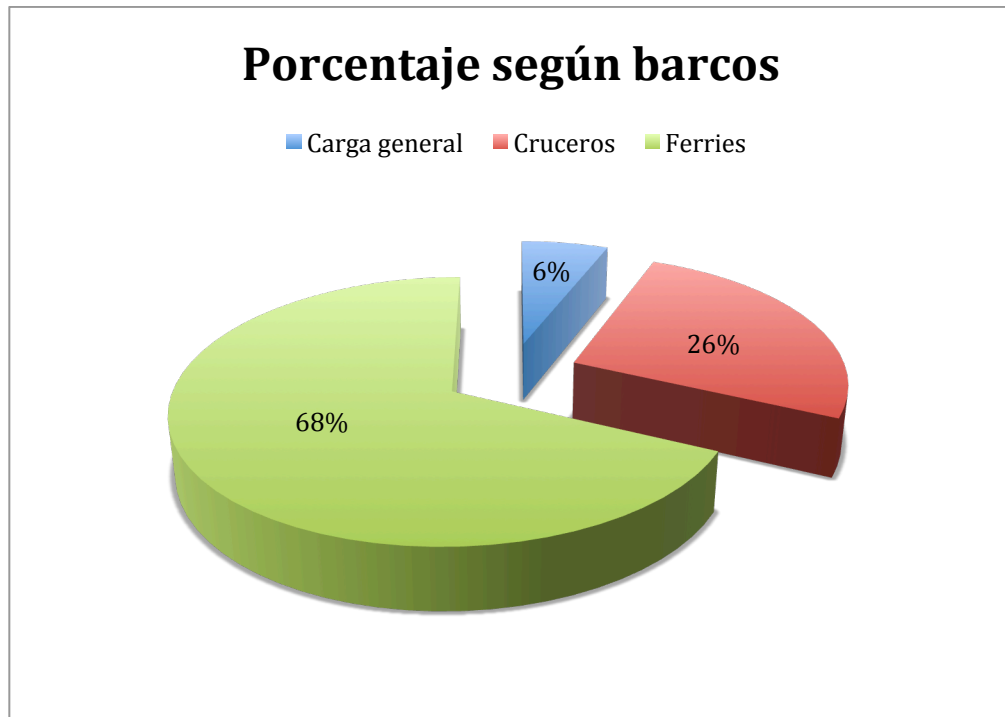


Gráfico 6: Porcentajes de mujeres enroladas en según qué tipo de buques. De realización propia con los datos obtenidos por Belcher et. al., 2003.

Por otra parte, si atendemos al tipo de ocupación podemos ver que en puestos profesionales un 95% son hombres, mientras que solamente un 5% se trata de mujeres. En servicios generales, la ocupación masculina alcanza un 80%, mientras que la femenina es el 20% restante. En ocupaciones de hotel un 75% son hombres y un 25% son mujeres. Las cocineras de abordaje suponen un 10% del total, mientras que en servicios dedicados a otras actividades, las mujeres alcanzan un 40%. [2]

Curso 2016-2017

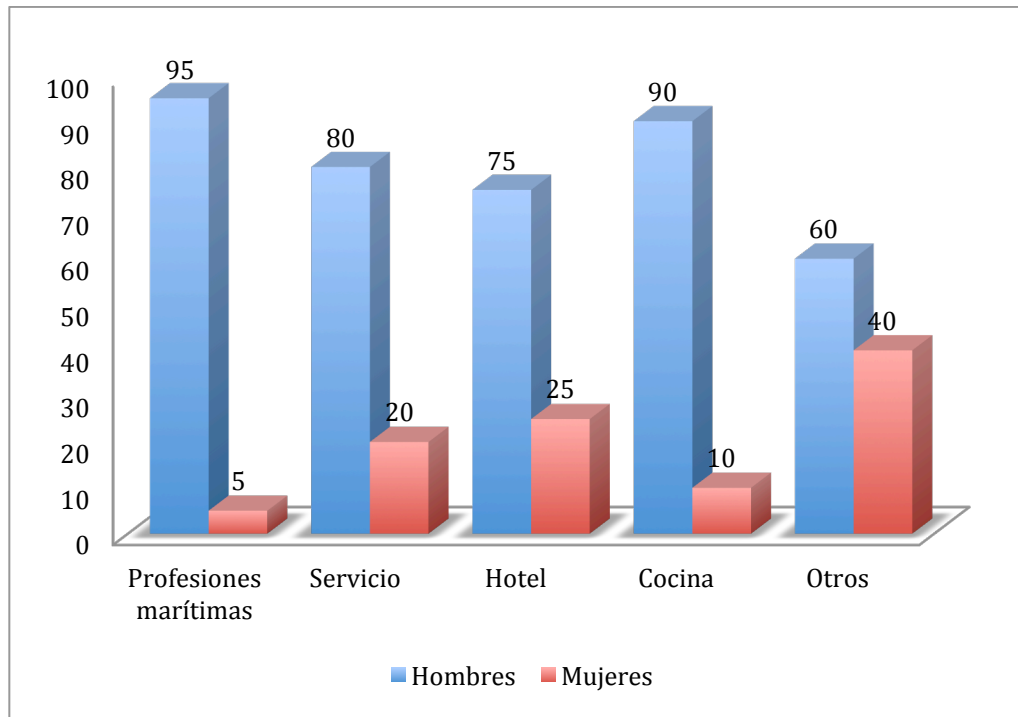


Gráfico 7: Diferencia entre los puestos a ocupar entre hombres y mujeres. De realización propia con los datos obtenidos por Belcher et. al., 2003.



3. Integración de las mujeres marinos

Actualmente, al igual que ocurre en casi todos los puestos de trabajo, el sector marítimo mantiene discriminado a la mujer, puesto que éstas se encuentran en una clara desventaja con respecto a sus compañeros hombres.

Como señaló en 2008 la coruñesa López-Rioboo, [15]

“...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.”

Según A. Basurko, en su ponencia presentada en XXI Jornadas de Gente de Mar, en Barcelona en 2007 sobre “El futuro de la profesión náutica. Problemática, consecuencias y posibles soluciones a la actual escasez de jóvenes profesionales”, hay ciertas medidas que podrían tomarse por parte de las navieras y otras empresas del sector marítimo cuya finalidad es favorecer y facilitar la integración laboral y social de las mujeres en la Marina Mercante. [1]

El primer aspecto es la discriminación laboral reinante. Es obvio que la discriminación social sufrida y está representado con el escalofriante dato de que solamente entre un 1 y un 2% de los profesionales marítimos, son mujeres.



Por ello, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) recomienda las siguientes acciones para intentar reducir esta situación. [12]

- Con los fines de enrole y contratación, las solicitudes femeninas no deben estar sujetas a requerimientos para el empleo que difieran de aquellos establecidos por 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



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

deberían ser invitadas a compartir sus experiencias con los estudiantes.

- Teniendo en cuenta que solamente 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. ¿Cuáles son las barreras a las que se tiene que enfrentar la mujer en el mundo laboral?

Hoy en día, el acceso a la mujer al mundo laboral ha cambiado con respecto a la última mitad del siglo XX. Cada vez más mujeres se preparan en todos los campos, incluidos aquellos que eran considerados para hombres, como es el caso del mundo marítimo.

Sin embargo, aún en nuestros días vemos cinco aspectos que preocupan a toda la sociedad. Dichos aspectos son el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional, la brecha de salarios entre géneros, el acoso en el lugar de trabajo, el acceso igualitario a los puestos de trabajo y la compatibilidad de la maternidad en la carrera profesional. Estos cinco aspectos, en el caso que nos atañe, cobra más significado, puesto que todo se hace más difícil al coincidir el puesto de trabajo y el lugar de descanso.

A continuación, nos disponemos a especificar cada uno de estos cinco aspectos.

4.1. Conciliación entre la vida personal y la vida profesional

Si bien es cierto que este aspecto nos puede afectar a todos los marinos, con independencia del sexo.

Se hace difícil para los marinos mantener las relaciones familiares. Es cierto que las campañas actuales son más cortas que las de antaño, pero sigue siendo una ardua tarea la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.



4.2. Brecha de salario entre géneros [18]

De acuerdo con la OCDE, “diferencia salarial de género o también conocida como brecha salarial de género, es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Por otra parte, según la Unión Europea, la brecha salarial entre hombres y mujeres es “la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.

En la Unión Europea, la brecha salarial entre hombres y mujeres es denominada oficialmente como brecha salarial entre géneros no ajustada, puesto que no se tiene en cuenta todos los factores que influyen a esta brecha, como puede ser las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc.

Por tanto, podemos concluir de estas dos definiciones que la brecha de salario entre géneros es la diferencia existente entre los sueldos entre hombres y mujeres.

Según datos proporcionados por la Unión Europea, las mujeres comunitarias ganan un 16% menos por hora que los hombres.

Otra ejemplificación de la diferencia entre hombres y mujeres en el mundo laboral es que la tasa media de empleo entre las mujeres europeas supone un 63%, mientras que el de los hombres se encuentra en torno a un 75%.



Las mujeres lideran los trabajos a tiempo parcial dentro de los países comunitarios. Casi el 35% de las mujeres tienen un empleo de este tipo mientras que, un 8.6% de los hombres son los que emplean trabajos a tiempo parcial.

Las causas de este problema que afecta a la sociedad mundial, pueden ser diversas que están relacionadas entre sí. Los posibles motivos pueden ser los siguientes:

- Discriminación en el lugar de trabajo: Se dan casos en que ambos sexos tienen salarios diferentes aún ocupando el mismo empleo. Eso podría ser consecuencia de la llamada “discriminación directa”, esto es, las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres, por el simple hecho de ser mujer. También podría estar causado por ciertas prácticas que conducen a una desigualdad de trato, aunque inicialmente estas políticas no fueron tomadas expresamente como una discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, ambas prácticas están prohibidas por legislación europea.
- Diferencia entre empleos y sectores: En la mayoría de los casos, ambos sexos desempeñan puestos diferentes en sectores diferenciados. Un ejemplo: en el sector sanitario, las mujeres ocupan un 80% de los puestos de trabajo. Los sectores que son predominado por mujeres ofrecen salarios más bajos. Además, y relacionado con la conciliación entre la vida personal y la vida laboral, el hecho de que las mujeres realicen el trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los hijos hace que, en muchas ocasiones, las mujeres tiendan a trabajar un menor



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

número de horas. Quizás es por ello, que en el mundo marítimo exista todavía esa diferencia entre los puestos ocupados entre los hombres y las mujeres, puesto que estas últimas tienden a desempeñar puestos de trabajo que les puede dejar conciliar su vida familiar y su vida laboral.

- Prácticas laborales y sistemas salariales: Las distintas formas de remuneración para los empleados, como puede ser las pagas extras o los complementos por rendimiento, puede provocar diferencias de remuneración entre sexos. El llamado “techo de cristal” es ese límite que impide que las mujeres alcancen los puestos más altos en la estructura jerárquica, lo que conlleva a una mayor retribución.
- La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres: Las competencias y aptitudes de las mujeres, muy frecuentemente, se encuentran infravaloradas, sobretodo, en aquellas ocupaciones donde el papel de la mujer predomina. Por tanto, y relacionado con el apartado anterior, esto se traduce a peores remuneraciones para las mujeres. Un ejemplo en el sector marítimo puede ser los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen estar desempeñados por hombres, a menudo suelen recibir una sobrevaloración que otros trabajos realizados comúnmente por mujeres. A menudo, las capacidades de las mujeres se ven infravaloradas porque son consideradas como propias a las mismas, en lugar de ser capacidades y competencias adquiridas.



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

- Escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel: No tenemos que ir más allá que a los datos mostrados con anterioridad. En el sector marítimo, solamente entre el 1 y el 2% de los marinos son mujeres. De ese ínfimo porcentaje, únicamente el 7%, desempeñan puestos de oficiales. Las mujeres tienen baja, por no decir escasa, representación en los ámbitos de la política y la economía. Solamente un 33% de científicos e ingenieros europeos son mujeres.
- Tradiciones y roles de género: las tradiciones y roles de género desempeñan un aspecto determinante en todos los aspectos de la sociedad. Éstos determinan el papel que ejercen mujeres y hombres en la sociedad.

Según el último Informe Global de la Brecha de Género de 2016 del Foro Económico Mundial “El mundo se enfrenta a un desperdicio del talento al no actuar con rapidez para frenar la desigualdad de género. Esto podría poner el crecimiento económico en riesgo y privar a las economías de la oportunidad de desarrollarse”.

Dicho informe concluye con que la igualdad entre géneros económicamente hablando podría tardar 170 años, si mantenemos el ritmo actual y pronostica un frenazo en los avances acaecido en la última década “Esta ralentización se debe en parte a los desequilibrios crónicos en los salarios y en la participación en el mercado de trabajo, pese al hecho de que en 95 países, el número de mujeres universitarias es igual o mayor que el de los hombres”. [9]



Actualmente y según el informe, la sociedad mundial dispone de una brecha de género de un 59%, la mayor tasa de desigualdad desde 2008.

En el mencionado informe, España ocupa en el lugar 29 de los 144 países. Es cierto, que nuestro país ha mejorado si lo comparamos con 2006, que ocupaba el puesto número 11.

En la clasificación tienen en cuenta la participación y oportunidades económicas, en el que España se encuentra en la posición 72; el nivel de educación, donde nos encontramos en el puesto 47; y en representación política donde nos situamos en el puesto 26.

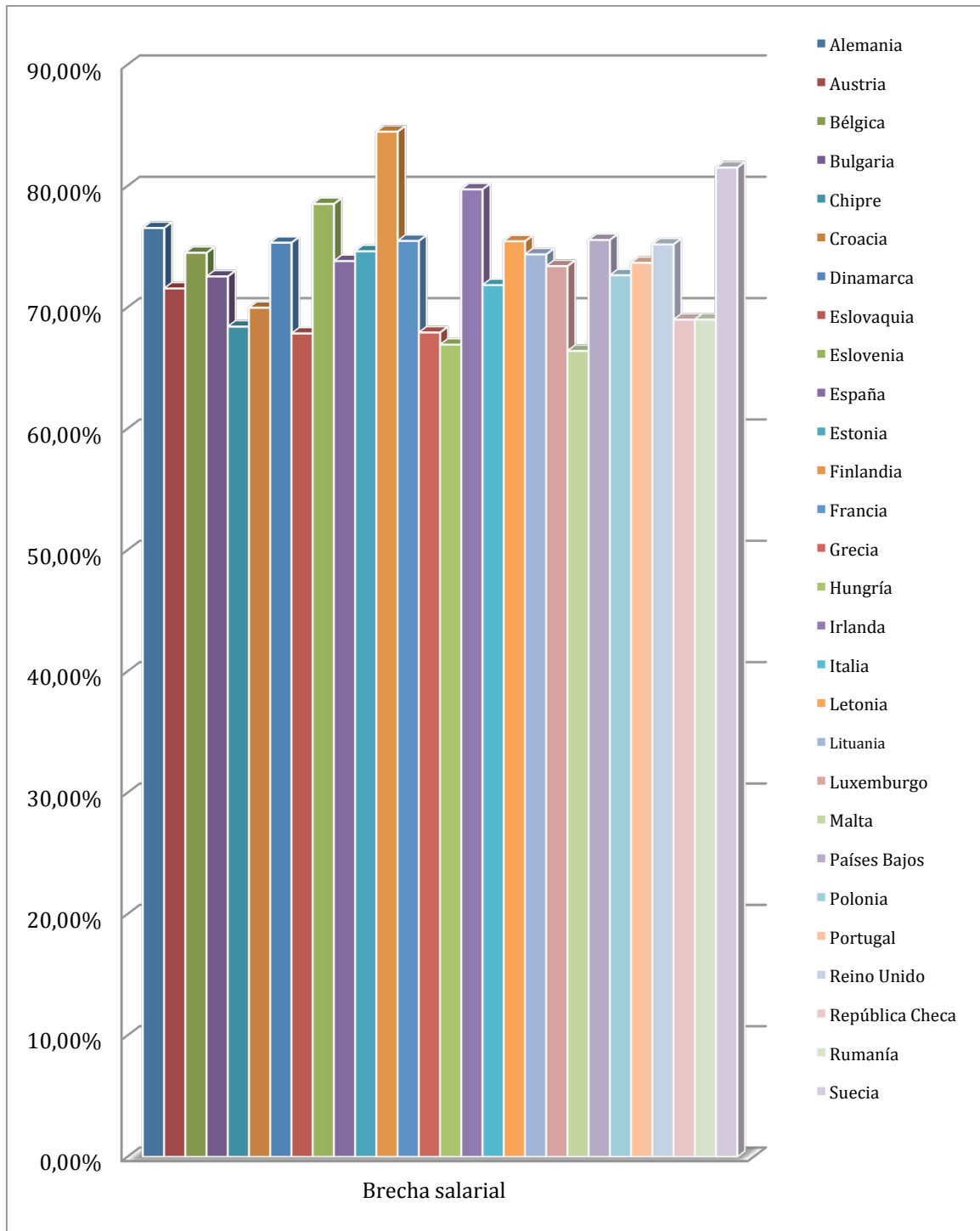


Gráfico 8: Brecha Salarial en los países europeos De realización propia con datos obtenidos por el informe Global de Brecha Salarial de 2016.



4.3. Acoso en el puesto de trabajo

Un aspecto muy preocupante es el acoso en el puesto de trabajo. Es fundamental que todos los estamentos de la sociedad y ambos géneros luchen contra el acoso laboral o mobbing además de contra el acoso sexual que se sigue viviendo en todos los puestos de trabajos donde confluyen ambos sexos.

El acoso laboral, o con su término anglosajón, mobbing, a día de hoy, sigue siendo difícil de identificar, ya que hay muchas formas en las que se puede presentar este acoso.

Estos diferentes tipos hacen que, en muchas ocasiones, el acoso laboral quede como algo común en esta sociedad.

Sin embargo, sí es posible distinguir los diferentes tipos de acoso laboral.

El acoso laboral sufrido en el puesto de trabajo puede llegar a causar trastornos psicológicos, como puede ser estrés, depresión o ansiedad, además de desmotivación en el puesto de trabajo.

Podemos diferenciar el mobbing según la posición jerárquica o según el objetivo del acoso. [16]

- Acoso laboral según la posición jerárquica
 - Mobbing horizontal: En este caso encontramos al acosador y el acosado en un mismo nivel jerárquico.



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

- Mobbing vertical: El acosado y el acosador se encuentran en diferentes posiciones dentro de la pirámide jerárquica. De este tipo, podemos distinguir dos diferentes tipos: ascendente o descendente.
 - Acoso laboral ascendente: Esto ocurre cuando un superior es atacado por alguno de sus subordinados.
 - Acoso laboral descendente: Ocurre cuando un subordinado recibe acoso por parte de alguno de sus superiores.
- Acoso laboral según el objetivo
 - Mobbing estratégico: Este es un tipo de acoso descendente. Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.
 - Mobbing de dirección o gestión: Este tipo de mobbing es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador poco sumiso, para llegar a situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador que no se ajusta a las expectativas de la dirección. Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

- Mobbing perverso: El acoso laboral perverso hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. Es un tipo de mobbing muy perjudicial porque las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga en la organización o no sea reeducada. Este tipo de acosador suele llevar a cabo el mobbing frente a la víctima, sin testigos. Es muy seductor y rápidamente consigue la confianza de los demás. Es habitual que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente.

- Mobbing disciplinario: Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe obedecer, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior. También se emplea en contra de esas personas que tienen muchas bajas laborales, mujeres embarazadas, y todos aquellos que denuncian el fraude de la institución.

a. ¿De qué forma vulnera el mobbing la legislación española?

El mobbing o acoso laboral vulnera los siguientes derechos de la Constitución Española [5]:

- Artículo 10: “Derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento de orden político y la paz social.”
- Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Artículo 15: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”
- Artículo 18: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.”

En cuanto al Código Penal español, el acoso laboral o mobbing se encuentra entre los delitos de torturas contra la integridad moral, a través de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala en el preámbulo XI, que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendido por tal el hostigamiento psicológico u



hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

La legislación trata de dar respuesta a las conductas por parte de acosadores que recurren a ellas para que el trabajador acabe abandonando su puesto de trabajo sin tener que afrontar un despido.

El acoso se regula como una forma de coacción que, en caso de acreditarse, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años, según el artículo 173 del Código Penal: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la victima.” [3]

b. Acoso sexual y acoso laboral

Con el objetivo de reducir estos problemas la Organización Internacional del Trabajo aconseja a las navieras que denuncien ciertos comportamientos inaceptables, introduciendo prácticas adecuadas contra el acoso sexual y dar formación de estas políticas a todos los empleados. Esto produciría un aumento de la confianza de las mujeres embarcadas, lo suficiente como para que las mujeres no sientan miedo de denunciar estas situaciones. [12]

A raíz de este tipo de acoso, la legislación española tomó medidas introduciendo la Ley de Igualdad y haciendo reformas en el Estatuto de los Trabajadores que nos disponemos a nombrar ahora.



c. Ley de Igualdad [4]

El avance por parte de la Unión Europea en materia de Igualdad, hizo que España introdujese nuevas normativas laborales, lo que produjo la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo del 2007.

En dicha legislación se hace la distinción entre dos conceptos que, hasta el momento se confundían y son “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo”.

Define por tanto como acoso sexual de la siguiente forma: “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, se define como acoso por razón de sexo “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, desagradable u ofensivo”.

Por tanto, ambas definiciones son entendidas como comportamientos que resultan, al fin y al cabo, discriminatorios.

d. Estatuto de los Trabajadores [17]

También a raíz de las normativas europeas y teniendo ya como base la Ley de Igualdad, se le da una nueva redacción al art. 4.2.e). Se recoge como un derecho de todos los trabajadores “el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso



por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Además, se añade como causa de despido disciplinario el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a los trabajadores, añadiendo éste a los otros acosos discriminatorios que ya fueron incluidos en 2003 por la Ley 62/2003 de 30 de diciembre.

La misma Ley indica que se debe tomar medidas preventivas que no solamente será exigible a la Administración sino también a otros actores de la vida social. Por tanto, se fijan los planes de igualdad de las empresas y medidas antidiscriminatorias y de promoción de la igualdad.

Sin embargo, son todas las empresas, independientemente de su tamaño o su naturaleza, y no todas las obligadas a redactar planes de igualdad, las que deberán promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso.

Es, por tanto, por lo que las navieras españolas están obligadas a tomar medidas antidiscriminatorias por razón de sexo. El agravante del caso son las especificaciones del puesto de trabajo, puesto que no solamente se ve obligado a coincidir en el puesto de trabajo, sino en todas las relaciones del día, puesto que se convive con el acosador.

4.4. Acceso igualitario a los puestos de trabajo

Quizás sea este aspecto uno de los que, en el sector marítimo, sea de los más diferenciados.



El simple dato de que únicamente un 7% de las mujeres embarcadas, ocupen puestos de oficialidad, a pesar de que a medida que pasan los años, cada vez son más las que entran a las escuelas de náutica para obtener los títulos de oficiales, denota que no se les da la igualdad al acceso en los puestos de trabajo.

Además, también es conocido como, a pesar de estar igual o, incluso mejor preparadas que algunos de los compañeros masculinos, muchas oficiales ven como sus compañeros son ascendidos de inmediato, mientras que a ellas no se les da la opción de ascender.

4.5. La compatibilidad de la maternidad en la carrera profesional

Este aspecto es otro de los más importantes para las mujeres marinos, puesto que el hecho de estar desembarcada es motivo de desenrole inmediato al considerarse embarazo de alto riesgo.

Tal y como indica la Federación Internacional del Transporte [10]:

“... tanto los hombres como las mujeres tienen la responsabilidades familiares. Además de la maternidad, existen otros derechos relacionados con la familia, como el permiso parental, que revisten gran importancia para los trabajadores”.

Además, otro de los beneficios que nos encontramos es el derecho a la licencia de maternidad retribuida, el derecho a lactancia, derecho a la protección del empleo o el derecho a ocupar el mismo puesto una vez finalizado el permiso familiar.



Por su parte la OIT propone que las navieras desarrollen políticas claras y concisas sobre la maternidad, que se facilite información a las mujeres marinos.

La misma OIT, en el año 2000, en su convenio C183-Convenio sobre la protección de la maternidad, recoge los siguientes artículos de interés en este campo.

- Protección de la Salud: Artículo 3 “Todo miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.”
- Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones: Artículo 5 “Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.”
- Prestaciones: Artículo 6, apartado 1 “Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.”

- Protección del empleo y no discriminación: Artículo 8, apartados 1 y 2 “Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.” y “Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.”
- Protección del empleo y no discriminación: Artículo 9, apartados 1 y 2 “Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2. “ y “Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

respecto de trabajos que: (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.”

En este último caso, según el subapartado (a), hay ciertos empleos que prohíben el trabajo a mujeres embarazadas, como es el caso de los puestos de trabajo a bordo de buques.



5. Proyectos adoptados por la Organización Marítima Internacional (OMI) [11]

Según la Organización Marítima Internacional (OMI), el mundo marítimo necesita más mujeres en el sector marítimo, sobretodo en posiciones de liderazgo. Es por ello, por lo que la Universidad Marítima Mundial (UMM) publicó un libro para demostrar los logros obtenidos por las mujeres en dicho sector.

El libro, bajo el título *Maritime Women: Global Leadership*, es una recopilación de ponencias científicas expuestas durante la Conferencia Internacional Maritime Women: Global Leadership (Mujeres en el sector marítimo: Liderazgo mundial).

Por otra parte, la OMI ha hecho públicos dos vídeos sobre las mujeres y la mar. El primero, publicado en 2015, con el título de *Making Waves: women leaders in the maritime world*. El vídeo fomentaba el avance de la mujer en el sector marítimo. El otro vídeo, se trata de *Mujeres al Timón*, que muestra cómo la labor realizada las autoridades internacionales han comenzado a promover el cambio hacia la igualdad en el sector del transporte marítimo.

Por último, el programa de la OMI sobre la integración de la mujer en el sector marítimo, cuya prioridad ha sido alentar a los países miembros para que el acceso a la formación marítima fuese para ambos sexos.

La Organización Marítimo Internacional mantiene su apoyo a la ocupación por parte de las mujeres de puestos de trabajo, tanto en tierra como a bordo de los buques, siguiendo las metas señaladas en el Objetivo de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (ODM) 3: "Promover la igualdad



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

de género y el empoderamiento de la mujer”, con el lema Formación-visibilidad-reconocimiento.



Metodología

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se basa en la documentación como método para el desarrollo del mismo. Dicha documentación ha sido recogida de diferentes fuentes bibliográficas tales como libros, conferencias, proyectos europeos en materia de igualdad y legislación española.

A través de las redes, pude ver las transcripciones de ciertas conferencias, ver sitios webs de archivos de la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las consultas a través de las redes informáticas se ha realizado mediante el programa comercial de *Safari*.

El equipo a utilizar para la realización del TFG ha sido un ordenador personal, concretamente, un MacBook Air de 13,3 pulgadas, con un procesador de 1,4 GHz Intel Core i5 con una memoria de 4 GB 1600 MHz DDR3, con unos gráficos Intel HD Graphics 5000 1536 MB y un disco de arranque Macintosh Hd, con un sistema operativo macOS Sierra, versión 10.12.5. Además se ha empleado un disco duro externo Toshiba de 2 Tb que nos ha servido para almacenar información para la realización del TFG.

Las aplicaciones informáticas empleadas para la realización de este trabajo han sido el paquete de Microsoft Office. El Microsoft Word para la realización del manuscrito; el Microsoft Excel para la realización de las gráficas expuestas.



Conclusiones

Después de la realización de este trabajo de documentación, podemos llegar a ciertas conclusiones a raíz de lo expuesto:

1. A lo largo de la historia de la navegación, la mujer ha estado poco presente en las profesiones marítimas.
2. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, vemos que este mundo sigue siendo de predominio masculino.
3. Además, se puede concluir de este trabajo que de las pocas mujeres que ocupan puestos en la mar, mayoritariamente en buques de pasaje, una pequeña minoría ocupa puestos de alto rango jerárquico, a pesar de que, en los últimos años, las mujeres se han ido matriculando cada vez más a los estudios del sector marítimo.
4. A lo largo de la historia, en la tarea de la igualdad las mujeres marinos han debido de sufrir diferentes situaciones de acoso sexual .
5. Al igual que en el resto de profesiones y en la sociedad, en general, las mujeres sufren situaciones de acoso sexual a bordo de buques. Las navieras deberían implicarse más, tal y como indica la OIT, incluyendo en sus convenios de empresa el despido procedente si se llega a producir dichas situaciones.
6. La Organización Marítima Internacional está realizando un esfuerzo en ayudar a mejorar todas las situaciones



anteriormente citadas, de forma de que el sector marítimo en su totalidad, se concencie de que las mujeres suponen trabajadoras iguales a sus compañeros hombres.

Conclusions

After the accomplishment of this work of documentation, we can reach to certain conclusions as a result of the exposed thing:

1. Throughout the history of navigation, women have been little present in the maritime professions.
2. Despite the progress made in the last decades, we see that this world continues to be predominantly male.
3. In addition, it can be concluded from this work that of the few women occupying positions at sea, mainly passenger ships, a small minority occupies positions of high hierarchical rank, despite the fact that, in recent years, women have been increasingly enrolled in maritime studies.
4. Throughout history, in the task of equality, marine women have suffered from different situations of sexual harassment.
5. As in all other professions and in society, in general, women suffer from sexual harassment on board ships. Shipping companies should be more involved, as indicated by the ILO, including in their agreements of dismissal if such situations arise.



6. The International Maritime Organization is making an effort to help improve all the above situations so that the maritime sector as a whole is aware that women are equal workers to their fellow men.



Bibliografía

1. 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.
2. BELCHER, P; SAMPSON, H; THOMAS, M; VEIGA, J and ZHAO, M. (2003). Women seafarers: Global employment policies and practices. Geneva: International Labour Office.
3. Boletín Oficial del Estado, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en su artículo 173.
4. Boletín Oficial del Estado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
5. Constitución Española, Aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978, Ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978, Sancionada por S. M. el Rey ante Las Cortes el 27 de diciembre de 1978.
6. 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.
7. FITZPATRICK, S; Slezkine, Y. (Eds.) (2000). In the Shadow of



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

Revolution: Life Stories of Russian Women from 1917 to the Second World War. Princeton: Princeton University Press.

8. FORO NAVAL, (2013). 1984: primera española oficial de marina mercante. En: Category Archives: Marina Mercante.
9. GONZÁLEZ, J.S. Al ritmo actual, la igualdad económica entre sexos no llegará hasta 2186
10. ITF: INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS FEDERATION (2007). ITF policy guidelines on harassment and bullying.
11. IMO (2013) Mujeres al timón. Documental disponible online en: <http://www.imo.org/es/MediaCentre/HotTopics/women/Paginas/Default.aspx>
12. International Labour Office (2006). Report of the Director- General on development in the maritime sector. Geneva: International Labour Conference, 94o sesión.
13. JHONSON, C. A General History of the Most Notorious Pyrates.
14. KIRBY, R. The Life and Surprising Adventures of Mary Anne Talbot in the name of John Taylor, a Natural Daughter of the Late Earl Talbot... Related by Herself.
15. LÓPEZ-RIOBOO, P (2008). La integración laboral y social de las mujeres de la Marina Mercante.



16. PIÑUEL, I. (2003). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Punto de Lectura. Madrid.

17. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

18. Sitio web:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm para la información sobre la brecha salarial.
Consultado el 31/05/2017

19. WALKER, R. The female soldier; Or, The Surprising Life and Adventures of Hannah Snell.

20. Wilson A. Herstory Victoria Drummond, MBE. Artículo disponible en el sitio web: <http://www.feminisco.com/single-post/2016/05/02/Herstory-Victoria-Drummond-MBE>. Consultado el 31/05/2017

Apéndices: Fotos

A continuación, nos disponemos a mostrar imágenes de las mujeres citadas en el primer capítulo: Mary Read, Anne Bonny, Hannah Snell, Mary Anne Talbot, Anna Ivanovna Shchetinina, Victoria Drummond y María Ángeles Rodríguez Bernabeu

Mary Read



Ilustración 1: Fuente: Imagen obtenida de EcuRed, Conocimiento con todos y para todos

Anne Bonny



Ilustración 2: Fuente: Imagen obtenida de Wikipedia, La Enciclopedia Libre

Hannah Snell



Ilustración 3: Fuente: Imagen obtenida de British Stars 1740-1790

Mary Anne Talbot



Ilustración 4: Fuente Imagen obtenide de Sailor in Disguise



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

Anna Ivanovna Shchetinina



Ilustración 5: Fuente: Imagen obtenida de Alchetron

Victoria Drummond



Ilustración 6: Fuente: Imagen obtenida de The National Library of Scotland



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017

María Ángeles Rodríguez Bernabeu



Ilustración 7: Fuente: Imagen obtenida de El Periódico



El papel de la mujer en el mundo marítimo

Curso 2016-2017