

CRÓNICAS MARÍTIMAS

MUJERES DE MAR, UN MAR DE MUJERES



Alexander Eslava Sarmiento
Consultor Portuario – Especialista en
Logística Internacional.
Santa Marta - Colombia

En 1993, todas las empresas creían que las mujeres a bordo de un buque traerían mala suerte. Esto cambió cuatro años después, cuando las mujeres a bordo se convirtieron en un gran orgullo. La Organización Marítima Internacional (OMI) declaró que el 2% de las trabajadoras del sector marítimo constituyen 1,2 millones de mujeres de mar, de las cuales el 94 % pertenece a la industria de cruceros. Anteriormente, la comunidad utilizaba el término marineros para referirse a los varones que trabajaban a bordo de los buques. Como parte de su compromiso con la igualdad de género, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo ha cambiado el término marineros a gente de mar desde 2016.

La mujer como gente de mar se enfrenta a múltiples estereotipos. Esto incluye que no debe estar a bordo, y a algunas se les aconseja que abandonen su carrera, busquen otro trabajo en tierra. De hecho, los marinos hombres resaltan periódicamente el lado negativo de la gente de mar que intenta crear un ambiente de estrés para que las mujeres se den cuenta de que no deben estar a bordo de los buques. También existe la norma de que en varios países las mujeres deben realizarse pruebas de embarazo obligatorias. Esta prueba de embarazo forzada es a la vez degradante para las mujeres de mar y una violación de sus derechos de género. El acoso sexual y el bullying de género parecen ser problemas genuinos y actuales para las mujeres de mar. Aun así, hay mujeres han logrado demostrar lo contrario al tener éxito en sus carreras como marineras.

La mujer de mar tiene derecho a protegerse para no tener a bordo problemas de derechos de maternidad y discriminación, ya que puede actuar a través de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, la que establece derechos especiales para la mujer de mar, como la maternidad, el acoso, el abuso y la discriminación. Los derechos de maternidad difieren según el lugar de trabajo. En términos de intimidación, el abuso y la discriminación entre las mujeres de mar es un asunto muy grave. La arbitrariedad y la intimidación, incluido el abuso sexual, son abusos contra los derechos civiles y la vida a bordo del buque. Existe otra directriz que aplica la Organización Internacional del Trabajo en virtud del Convenio sobre el Trabajo Marítimo para el abuso y la intimidación.

Dado que la industria marítima es un sector abierto, brinda una gran oportunidad a los candidatos potenciales que tengan habilidades, capacidad y un buen desempeño para el beneficio colectivo. A pesar de eso, más hombres están aprovechando estas oportunidades que mujeres. En el diverso panorama de la industria marítima, es relevante señalar que el puerto marítimo desempeña un papel enorme para que la industria marítima, especialmente la industria naviera, prospere y crezca con el tiempo. Esto se evidencia a través del objetivo básico del puerto marítimo que es proporcionar un tránsito rápido y seguro de mercancías y pasajeros. Otra función que desempeñan algunos grandes puertos marítimos es la de

servir como centros de conexión y transbordo, permitiendo que las cargas en diferentes rutas de larga distancia sean atendidas más eficientemente por varios buques.

Y aunque muchas organizaciones están comprometidas con la igualdad de género, las mujeres siguen estando sub-representadas en todos los niveles debido a expectativas más altas de “hacer más”. Esto sucede a pesar que las mujeres son mejor calificadas que los hombres. La mayoría de las personas y empresas asumen que la mujer está bien representada en el papel de liderazgo, pero no en la fuerza laboral, lo que significa que las mujeres y los hombres ven la diversidad de género de manera diferente. Los hombres consideran que el lugar de trabajo es equitativo, mientras que las mujeres lo ven como un entorno parcial y menos solidario. Es común encontrar mujeres que reciben menos apoyo para embarcarse en el ámbito marítimo. La percepción de una “industria dominada por los hombres” se ha convertido en una agenda común a lo largo de muchas décadas, que define a los hombres como el “recurso” para realizar todas las tareas en este sector. Sin embargo, es innegable que la desigualdad de género se está diluyendo lentamente en este sector, a medida que se ha ofrecido más oportunidades a las mujeres, aunque aún enfrentan numerosos desafíos.

MUJERES DE MAR

Se ha planteado que el transporte marítimo es un entorno dominado por hombres. Dado que las mujeres están sub-representadas en el sector marítimo, La Organización Marítima Internacional (OMI) ha lanzado campañas para fomentar representación femenina. Desde 2004, ha implementado estrategias para desarrollo de asociaciones regionales de mujeres en el sector marítimo. A pesar de que no hay suficientes mujeres en la industria del transporte marítimo, no es sorprendente que exista un desequilibrio. La industria ha sido considerada un “club” de hombres, gracias a la antigua creencia de que el tener mujeres en los buques trae mala suerte. Esta superstición, no sólo tenían marineros sin educación y de clase baja, también adinerados y gente educada. Los marineros corren grandes riesgos en sus viajes y creen en leyendas y supersticiones que podrían mantenerlos seguros durante sus viajes. Algunas de estas creencias explican misteriosos fenómenos meteorológicos y se remontan a 1808, cuando el almirante británico Cuthbert Collingwood afirmó que nunca conoció a una mujer que ha subido a un buque sin provocar ningún tipo de percance.

A pesar de que no había empleos para mujeres en la industria marítima antes de 1900, la mujer ya tenía presencia en el mar. Incluso antes del siglo XVIII, las esposas de los oficiales de la marina británica estaban en buques a pesar de las reglas que decían lo contrario. Algunas mujeres se sintieron abrumadas por el atractivo del mar y, sin la fortuna de estar asociados con un oficial, se unieron a buques, disfrazadas de marineros. Una de ellas fue, Hannah Snell, que hizo todo lo posible por ocultar su identidad durante su carrera de siete años en el mar como marinero llamándose James Gray. Sabido es que, desde ese entonces, las mujeres apoyaban técnicamente los diversos aspectos de la industria marítima, a pesar de que se les consideraba incapaces para ello, ellas lo hacían.

El farero es un puesto que ocupaban mujeres y requería de mucha labor física. Por lo general, se elegía a hombres para este trabajo porque creían que las mujeres no podían soportarlo. A pesar de la tradición, cuando a las mujeres se les dio la oportunidad de realizar el trabajo, lo hicieron excelentemente, a menudo sin remuneración, ni reconocimiento alguno. Las primeras guardianas femeninas se remontan a 1190, cuando un grupo de monjas irlandesas cuidó un faro en Youghal hasta 1842, usando linternas para guiar los buques. La primera ama de llaves estadounidense oficial fue Hannah Thomas, quien asumió el cargo tras la muerte de su marido en 1776. Ida Lewis del faro de Lime Rock en Rhode Island operó el faro

durante 39 años y se cree que salvó a 18 personas de ahogarse. En 1935, Anna Schetinina se convirtió en la primera mujer capitana de un buque de la marina mercante en Rusia

The Mariners Museum, señala que las mujeres trabajaban como enfermeras en los buques de guerra marina desde 1811, mucho antes de que se les permitiera unirse a la Armada de los Estados Unidos de América. En 1942, debido a la falta de candidatos masculinos debido a guerra, el secretario de Marina y de Inteligencia Naval comenzó a reclutar mujeres, Recibieron capacitación y luego fueron promovidas a oficiales subalternos de la Marina de los EE. UU. Durante las guerras, muchas mujeres asumieron trabajos que tradicionalmente se desempeñaban hombres. A medida que la demanda de buques se disparó, las mujeres se hicieron cargo de muchos roles en la industria de la construcción naval, como operadoras de grúas, soldadoras, operadoras herrajes y carpinteras. Estos roles en la construcción naval fueron considerados previamente inapropiados por las mujeres, pero a mediados de 1943, en el apogeo del desarrollo de la construcción naval, casi el 65 % de los astilleros de la costa oeste de Estados Unidos estaban integrados por mujeres. Al final de la guerra, se consideraba un deber nacional devolver estos puestos a los hombres quienes regresaron del servicio militar, dejando que las mujeres regresaran a sus trabajos tradicionales, muy mal pagos; desperdiciando las habilidades técnicas y capacitación recién adquirida.

Desde la década de 1970, cuando rara vez se encontraban mujeres en las juntas portuarias, los puertos marítimos han logrado avances para abordar el sesgo de género en los nombramientos de las juntas. Los primeros nombramientos de mujeres para las juntas portuarias a menudo tenían antecedentes legales o comerciales. Pero con el tiempo, las comunidades que rodean el puerto se hicieron más públicas sobre las actividades portuarias y las condiciones ambientales. Esto llevó a que la junta nombrara personas con intereses más diversos, incluidos antecedentes ambientales o activistas. En aquellos primeros días, se volvió común que una autoridad designara a una mujer en una junta portuaria. La Academia Naval de Estados Unidos recibió su primera categoría femenina en 1976, donde en 1980 se graduaron 55 mujeres oficiales.; sólo en los últimos 50 años las mujeres realmente comenzaron a estar entrando en el vasto campo empresarial dominado por los hombres. En la actualidad, la presencia de la mujer en la industria marítima es un fenómeno creciente.

En 2020, el 28 % de los miembros de las juntas portuarias de EE. UU. eran mujeres, y esas juntas tenían entre 5 y 14 miembros. Once de los puertos estadounidenses tienen sólo una mujer en la junta directiva. Pero siete puertos tienen al menos tres miembros femeninos. Los puertos canadienses obtienen mejores resultados que los estadounidenses, con un 45 % de mujeres en sus juntas directivas. En América Latina, en sólo 11 puertos las mujeres ocupaban el 28 % de los puestos de la junta directiva. En 2020, solo el 2% de los 1,5 millones de marinos del mundo eran mujeres, y el 94 % de ellas trabajaba en la industria de los cruceros.

En 2022, la OMI realizó una encuesta en más de 500 líneas navieras. Esto, con el propósito de conocer, a nivel global, la participación de la mujer en la industria marítima. A mediados de 2021, un informe de Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO), reveló que el 1,2 % de la gente de mar son mujeres, aunque el número de mujeres marineras ha aumentado un 45 % en comparación con los resultados cinco años antes, 2015. En el contexto de la encuesta de la OMI, la mayoría de las mujeres de mar están empleadas en la industria de cruceros (socorristas, piscinas, meseras y chefs en restaurantes, y técnicos de spa). En empresas con sede en China y Filipinas, los más grandes empleadores de gente de mar del mundo, se evidenció que la tripulación empleada en navieras de Filipinas, sólo 1,16 % son mujeres, mientras que los miembros de tripulación de las compañías chinas, sólo 0,14 % son mujeres. En la industria marítima de Alemania, las mujeres tripulantes sólo representan alrededor del 2%, mientras que

en Dinamarca representan el 13 %, en Panamá el 11% y en Canadá el 7%. Según la encuesta de la OMI, el 39 % de las mujeres (de las más de 500 empresas encuestadas) ocupan niveles mandos medios; el 28 % en puestos técnicos clave; 48 % en funciones administrativas y de apoyo; 31% en puestos de Juntas Directivas. En el ámbito de la gestión de buques y tripulaciones sólo el 14 % del total de la plan-tilla son mujeres.

UN MAR DE MUJERES

La mayoría de los empleos marítimos se dan en operaciones portuarias por turnos, que atraen más a hombres, y la tasa de participación femenina en las operaciones portuarias entre 2014 y 2018 fue del 12 %, mientras que en el manejo de carga fue del 5 %. En consecuencia, la OMI ha tomado medidas para fomentar la participación de la mujer en el sector marítimo. La separación de la familia podría considerarse como una barrera de entrada para la mujer en la industria naviera, mientras que el progreso en tecnología de telecomunicaciones podría verse como una ventaja, un paso adelante para la mujer de mar. La industria marítima está claramente evolucionando y el potencial de la mujer está aumentando para contribuir en estas áreas, en particular al logro de objetivos sostenibles. Sin embargo, se requieren esfuerzos continuos para aprovechar el momento de reconocimiento, en términos de estímulo y apoyo a la cobertura de la brecha de género.

Si bien la necesidad de diversidad de género se reconoce desde hace mucho tiempo en todos los sectores, la mujer todavía está sub-representada en el liderazgo político y económico; su plena participación en los procesos de liderazgo y toma de decisiones es clave para impulsar la prosperidad socioeconómica. Según la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, el producto interno bruto mundial podría aumentar más del 25 % para 2025 si las mujeres desempeñaran el mismo papel que los hombres en el mercado laboral. Promover la igualdad y la diversidad de género no solo trae beneficios financieros, sino que las sociedades con mayores niveles de participación de las mujeres son más pacíficas, prósperas y sostenibles. Por tanto, empoderar a las mujeres para que se conviertan en actores centrales con capacidad económica, social y organizacional debe estar en el centro de las estrategias de desarrollo del siglo XXI.

Las organizaciones han tomado una variedad de iniciativas para abordar la diversidad de género y están comenzando a aparecer algunos hallazgos prometedores. De esto último se desprende claramente que las mujeres pueden romper las barreras existentes y hacer contribuciones significativas en las diversas áreas de la industria marítima, donde se requiere experiencia especializada. Una mayor participación de la mujer en el transporte marítimo podría tener un impacto positivo considerable en la industria en los campos de la economía, las finanzas y el derecho marítimo, así como en la dinámica de la toma de decisiones.

La navegación ha sido una industria predominantemente masculina y la promoción de la participación de las mujeres en la profesión es baja. La Federación Internacional de Trabajadores del Transporte estima que la representación de las mujeres es alrededor del 2 % de la fuerza laboral marítima mundial, y en las instituciones de Educación y Capacitación Marítimas, solo un pequeño porcentaje de mujeres comienza y termina la carrera. Un cambio del entorno laboral actual a uno más inclusivo y más deseable para la mujer requiere esfuerzos multinivel en políticas y prácticas por parte de muchas partes interesadas clave. Por ejemplo, a nivel nacional, los responsables de las políticas marítimas deben incluir políticas de igualdad de género para la contratación y el empleo de mujeres en los programas gubernamentales de educación y formación de la gente de mar. A nivel industrial, los gerentes de tripulación deberían estar

mejor capacitados para asignar a las mujeres a bordo en grupos en lugar de miembros individuales de la tripulación, así como para establecer instrumentos de denuncia de discriminación y acoso sexual.

Mejorar la igualdad de género entre los empleados portuarios en funciones operativas y gerenciales es fundamental para promover la igualdad y el empoderamiento de la mujer y la competitividad y eficiencia de la industria marítima. El Programa Mundial de Sostenibilidad Portuaria presenta una hoja de ruta viable y centrada en cómo atraer eficazmente a más mujeres para seguir carreras en el sector. Desde requisitos básicos, como baños apropiados para todos los géneros en las instalaciones portuarias, hasta medidas más profundas, incluidas campañas promocionales, políticas de remuneración y contratación que consideran componentes de género, de manera significativa en las operaciones y el manejo de carga; los puertos inclusivos, la gobernanza y la práctica como parte integral para facilitar el pleno potencial de las mujeres como actores clave en el sector portuario.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres de mar en las industria portuaria y marítima es la adquisición de habilidades y capacidades técnicas que les permitan alcanzar puestos operativos y de toma de decisiones de alto nivel dentro de sus organizaciones. La educación y la capacitación específicas de género no solo ayudan a crear un grupo más diverso de capital humano, también conducen a funcionarios portuarios más empoderados y con sólidas habilidades técnicas y de gestión. El desarrollo de capacidades humanas e institucionales es el núcleo de cualquier industria. A medida que el sector portuario y marítimo se vuelven más dependientes de la tecnología, a través del establecimiento de plataformas integradas de comunicación e intercambio de datos, el desarrollo de nuevos conjuntos de habilidades es fundamental, las mujeres son altamente competentes al respecto. De hecho, los procesos de digitalización y automatización hacia un sector portuario inteligente requieren de la mujer dentro de la fuerza laboral portuaria; el manejo automatizado de carga, brinda la oportunidad de atraer a más mujeres para seguir carreras del sector portuario y así impulsar la igualdad de género.

De hecho, para maximizar sus esfuerzos de modernización, los tomadores de decisiones y formuladores de políticas portuarias deben brindar igualdad de oportunidades para participar en los procesos de modernización a través de estrategias sólidas e inclusivas. Cuando se entiende que la participación femenina es vital para el desempeño del sector, la formulación de directrices y políticas para facilitar y ampliar el acceso de las mujeres se vuelve más efectiva. Aprovechar todo el capital humano sin discriminación mejora los negocios portuarios y relacionados, ya que amplía su reserva de talentos y recursos, haciendo del sector marítimo-portuario una industria más competitiva. Un aumento en el número de mujeres en los puertos marítimos, en la industria marítima, coincide con el aumento de la protección del medio ambiente y con la mitigación del cambio climático global.

Ing. Alexander Eslava Sarmiento
Consultor Portuario – Especialista en Logística Internacional
laeslavas@unal.edu.co

REFERENCIAS

- Grasmeyer, M. (2022). 'If God Had Wanted You to Go to Sea ...' Experiences of Women Seafarers, Wright, T., Budd, L. and Ison, S. (Ed.) Women, Work and Transport (Transport and Sustainability, Vol. 16), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 249-264. <https://doi.org/10.1108/S2044-994120220000016016>
- Kitada, M. (2021). Women Seafarers: An Analysis of Barriers to Their Employment. In: Gekara, V.O., Sampson, H. (eds) The World of the Seafarer. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_6
- Kitada, M. (2022). Gender and Work within the Maritime Sector, Wright, T., Budd, L. and Ison, S. (Ed.) Women, Work and Transport (Transport and Sustainability, Vol. 16), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 229-248. <https://doi.org/10.1108/S2044-994120220000016015>
- Kitada, M., Carballo Piñeiro, L. & Mejia, M.Q. (2019). Empowering Women In The Maritime Community. WMU J Marit Affairs 18, 525–530 <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00188-6>
- Laura Carballo Piñeiro & Momoko Kitada. (2020). Sexual Harassment and Women Seafarers: The Role of Laws and Policies to Ensure Occupational Safety & Health, Marine Policy, Volume 117, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103938>
- McLaughlin, H. and Fearon, C. (2022). Closing the Gender Gap in the Maritime Industry: A Career-decision Approach, Wright, T., Budd, L. and Ison, S. (Ed.) Women, Work and Transport (Transport and Sustainability, Vol. 16), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 265-278. <https://doi.org/10.1108/S2044-994120220000016017>
- Nduna, S. and Sys, C. (2022). Tracking Gender Equality in Ports, Wright, T., Budd, L. and Ison, S. (Ed.) Women, Work and Transport (Transport and Sustainability, Vol. 16), Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 279-302. <https://doi.org/10.1108/S2044-994120220000016018>
- Saratkumar C. Narayanan, Gholam Reza Emad & Jiangang Fei. (2023). Key Factors Impacting Women Seafarers' Participation in The Evolving Workplace: A Qualitative Exploration, Marine Policy, Volume 148, <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105407>
- Tang, L. (2023). Achieving Gender Equality in Seafaring: An Analysis of Stakeholders' Suggestions, Maritime Business Review, Vol. 8 No. 3, pp. 255-268. <https://doi.org/10.1108/MABR-08-2022-0042>
- Vo, L.-C., Lavissière, M.C. & Lavissière, A. (2023). Retaining Talent in The Maritime Sector by Creating a Work-Family Balance Logic: Implications from Women Managers Navigating Work and Family, International Journal of Physical Distribution & Logistics Management, Vol. 53 No. 1, pp. 133-155. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-09-2021-0409>