



Universidad de Oviedo

Escuela Superior de la Marina Civil de Gijón

Trabajo Fin de Máster

Conocimiento empírico de las tituladas en
Marina Civil: Gestión/administración/trasmisión
desde una perspectiva de género.

Para acceder al Título de Máster Universitario en
NÁUTICA Y GESTIÓN DEL TRANSPORTE MARÍTIMO

Autora: Nuria Susvilla Díaz
Tutor: Javier Sagarrabay Polo

Julio – 2020

«Para los hombres, la bicicleta al principio era simplemente un nuevo juguete, otra máquina para añadir en la larga lista de cacharros que tenían para trabajar o para jugar. Para las mujeres, era un corcel sobre el que pedalearían hacia un nuevo mundo.»
(Munsey's Magazine, 1896).

Agradecer a todas aquellas mujeres que me han precedido y que con su labor anónima y callada han cambiado nuestra historia, siendo responsables de que hoy seamos más libres y con algo menos de camino por recorrer.

También quiero dar las gracias a las colegas de futura profesión que han colaborado fundamentalmente en la elaboración del presente trabajo permitiéndome que las entrevistase y conociese en profundidad, desvelándome sus vivencias y compartiendo sus opiniones, creencias y sentimientos.

Y por supuesto, a mis más que compañeros/as de pupitre que han formado parte, desinteresadamente, del grupo de debate creado al efecto de ayudarme en la elaboración de este trabajo fin de Máster.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	4
2.1. <i>INTRODUCCIÓN.....</i>	4
2.2. <i>LA ENTREVISTA.....</i>	4
2.3. <i>GRUPO DE DEBATE.....</i>	9
2.4. <i>INVESTIGACIÓN - ACCIÓN.....</i>	10
3. CONTEXTUALIZACIÓN.....	12
4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
4.1. <i>ENTREVISTAS: RESPUESTAS Y SU ANÁLISIS.....</i>	18
4.2. <i>GRUPO DE DEBATE: ANÁLISIS DE LAS SESIONES.....</i>	36
4.3. <i>ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE CAMPO: JORNADAS, CHARLAS, MESAS REDONDAS.....</i>	41
4.3.1. <i>JORNADA PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DESARROLLADAS POR LA ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL.....</i>	42
4.3.2. <i>LOS ESTEREOTIPOS ESTÁN PARA ROMPERLOS – EL PAIS.....</i>	46
4.3.3. <i>JORNADAS DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA.....</i>	48
5. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS: ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA.....	52
6. CONCLUSIONES.....	60
7. REFERENCIAS.....	63
8. LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	66

1. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo se elabora con la finalidad de concluir el Máster Universitario en Náutica y Gestión del Transporte Marítimo de la Universidad de Oviedo. Se trata de un trabajo personal, de elaboración individual, bajo la supervisión del tutor Javier Sagarrabay Polo, que permite demostrar las competencias asociadas al título de Máster.

Supongo que es un título de por sí chocante y extraño en una carrera eminentemente técnica como esta, y sobre todo que destaque el sustantivo género. Llevar a cabo la realización de este trabajo desde una óptica tan particular no se debe ni a la imperante moda de analizar todo desde esta perspectiva, ni a excluir a mis compañeros varones. El motivo ha sido que, a pesar de que las mujeres se incorporaron a las Escuelas Náuticas de España hace 41 años para cursar sus estudios, no solo siguen siendo una minoría en el ámbito marítimo, sino que también están invisibilizadas dentro de un sector históricamente androcéntrico. Existe una patente situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral del sector marítimo.

Otro motivo, y no menos importante, ha sido que, si se considera necesario que los alumnos y alumnas adquieran capacidades para poder aplicar los conocimientos obtenidos y poder resolver problemas en entornos nuevos dentro de contextos multidisciplinares, también es indispensable que en los centros educativos se puedan tratar temas transversales, pero de enorme relevancia. El estudiantado necesita analizar temas controvertidos que se están debatiendo en la propia sociedad y que no poseen una respuesta cerrada.

Por todo, pero no solo, lo anterior, este trabajo se basa en verificar tres hipótesis, adelantadas en el título de este, y que son:

- Existencia real de un conocimiento empírico que es adquirido por personas tituladas fruto de la experiencia en el entorno laboral; a posteriori al abandono de las aulas.
- Necesidad y/o utilidad de poner ese «conocimiento» a disposición del alumnado mientras cursa sus estudios; inclusive, previamente.
- Eficacia en las propuestas actuales de trasmisión unidireccional de ese «conocimiento» (charlas, mesas redondas, profesores asociados, visitas a empresas, etc.); analizar el grado de información y la utilidad que llega al alumnado, determinante

en no pocas ocasiones, para afrontar tanto las prácticas como la posterior incorporación al mercado laboral como marinos.

En particular he focalizado el trabajo en el conocimiento necesario para afrontar las prácticas obligatorias para la obtención de los títulos profesionales. El «Ministerio de Transportes» las establece como imprescindibles y se desarrollan en largos periodos, en un ambiente de casi total aislamiento, necesarias para adquirir el título profesional, sin proveer al alumnado de las herramientas necesarias para gestionar esos periodos vitales y de aprendizaje, en un entorno laboral tan particular como es un barco.

En el capítulo que precede a este explicaré toda la metodología, nueva para mí, que he necesitado buscar, aprender y adaptar para verificar las hipótesis planteadas con anterioridad.

Por un lado, se expondrá la metodología empleada para verificar que las profesionales, de distintos ámbitos dentro del sector marítimo, han adquirido un sobrado y fundamental conocimiento del entorno laboral, de las particularidades que presenta y de cómo afrontar problemas y situaciones que parecen comunes a todas las mujeres.

Por otro lado, la metodología empleada para verificar la tercera hipótesis sobre la forma de transmisión del conocimiento y que igualmente se empleará en el capítulo final del trabajo donde se planteará una propuesta para realizar esos «contactos» de una forma que sean más provechosos para los destinatarios, el alumnado de esta escuela.

A nivel metodológico he querido aprovechar, a sugerencia de mi tutor, a innovar y no decantarme por las manidas (y cuestionadas por ineficaces) encuestas. La idea fue basarme en la experiencia propia y en la del grupo de trabajo creado para tal efecto para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos que tienen implícitamente determinados eventos que se organizan desde las instituciones para lograr la transmisión de conocimiento transversal al curricular.

Al objeto de que se pueda entender la necesidad de la perspectiva adoptada para la elaboración del presente trabajo, se ha dedicado todo un capítulo a contextualizar la particular circunstancia de la mujer en un entorno laboral que históricamente ha sido ocupado en su totalidad por hombres. Para tener un contexto histórico que muestre cómo se ha llegado a la situación actual, se ha estudiado la historia de la mujer en el mundo marítimo, su incorporación tardía a los estudios y su exclusión legal de las actividades marítimas, y cómo todo ello generó una situación de desigualdad. Pero, a pesar de suprimir esas leyes, todavía quedan barreras

culturales que hay que superar. Para ello, se estudian distintos planes de igualdad de género y se trata de analizar la realidad en la que se encuentran las mujeres del ámbito marítimo y transmitir sus dificultades, sus expectativas y sus experiencias a las futuras generaciones.

He de comentar que la idea de este trabajo surge de una experiencia personal, mi asistencia a una mesa redonda organizada por la IMO (International Maritime Organization). Tras ese acto me dediqué a investigar, descubriendo nuevas derivadas que no he podido plasmar en el presente trabajo ya que hubiese representado una investigación doctoral sobre las mujeres y su inclusión en el sector marítimo. Lo que sí me ha permitido observar es que tras la labor de las mujeres que se dedican a este sector hay experiencias, caminos recorridos, que podrían ayudar a nuevas promociones de alumnas que deseamos desarrollar una vida profesional en el sector marítimo. La prueba de ello son las numerosas jornadas que organismos oficiales e instituciones organizan y que buscan el empoderamiento de las mujeres en el sector marítimo.

Para crear una base con fundamento, se estudian también otras jornadas feministas organizadas por la Organización Marítima Internacional. De estas se concluye que falta información y que es necesario transmitirla, y se proponen medidas políticas y de educación para tratar de mejorar la situación.

Una vez creada esta base, se da comienzo a las entrevistas personales. A través de ellas, se verifica que la información no llega y que hay una gran cantidad de conocimiento que es necesario transmitir. Las candidatas escogidas son mujeres de la Marina Mercante con diferentes puestos de trabajo en el sector. De esta manera se busca obtener información variada para poder adquirir distintas experiencias que se asemejen lo máximo posible a la realidad actual.

La necesidad de crear una base previa antes de empezar a trabajar a fondo sobre las cuestiones planteadas ha sido debida a la ausencia de bibliografía sobre los temas que se abordan para dar respuestas a las hipótesis planteadas: La situación de la mujer española en el sector marítimo, la transmisión de información/experiencias personales entre distintas generaciones en entornos laborales técnicos, estudios sobre mujeres en entornos en régimen de aislamiento en centros laborales androcéntricos, etc...

Finalmente, se abordarán las conclusiones donde se recogerá una síntesis del grado de cumplimiento de las metas planteadas en este trabajo fin de Máster.

2. METODOLOGÍA.

2.1. INTRODUCCIÓN.

Desde hace décadas las epistemólogas feministas denuncian el formato androcéntrico y sexista de la investigación y la invisibilidad de las experiencias de las mujeres, además de las desigualdades de género que se generan en los procesos de producción de conocimientos. Tras analizar múltiples investigaciones científicas (Digital, 2014) (Fernández, 2018) (Baeta, 2015) se comprueba que la mayoría son sexistas, percibiéndose en ellas:

- Androcentrismo: Se trata de la reconstrucción de la realidad a través de las experiencias masculinas, asumiendo que el género masculino es el sujeto social. Esto genera la invisibilidad de las mujeres.
- Sobregeneralización: Se trata de la globalización de los resultados obtenidos en investigaciones, en las que el único sujeto de referencia ha sido el género masculino.
- Invisibilidad de género: Se trata de no tener en cuenta la relevancia de la variable de género en las investigaciones.

(Marta Luxán)

A partir de estas apreciaciones, se crea la base de la propuesta metodológica de este trabajo, siendo las mujeres las personas estudiadas para prevenir que sólo los hombres sirvan de norma para entender y definir la realidad del ámbito marítimo. Para aplicar esta metodología feminista, se cumple que se asumen las críticas propuestas por la epistemología feminista.

2.2. LA ENTREVISTA.

En la recogida de datos, la información recolectada no es independiente del método con el que se ha obtenido. Por ello es muy importante la elección de la técnica y su desarrollo para determinar los datos que se obtienen y su procedencia. Para analizar las entrevistas realizadas, es necesario saber cómo han sido elaborados los datos, en qué momento fueron recogidos, qué aspectos no contemplan, ya que los datos se recogen de varias personas, pero son analizados sólo por una.

Al utilizar la recogida de datos cualitativos, la forma de análisis es distinta y se estudian también aspectos que con la forma cuantitativa no se podría. De esta manera, es posible investigar sobre la experiencia, obteniendo gracias a las técnicas cualitativas de producción y análisis de los datos la realidad que las personas silencian, otros aspectos de la realidad social.

El principal objetivo de este trabajo es transmitir información verdadera y justificada. Es por ello por lo que se eligió realizar entrevistas personales, a pesar del tiempo y esfuerzo que exigen, en vez de las impersonales encuestas ya que casi siempre son completadas por compromiso y sin veracidad.

El uso de la entrevista se remonta desde la época ancestral egipcia hasta hoy en día, donde se utiliza en la investigación cualitativa como técnica de recogida de datos y se condiciona por cómo la realice el entrevistador.

Las entrevistas se clasifican según su estructura en:

- Entrevistas estructuradas.
- Entrevistas semiestructuradas.
- Entrevistas no estructuradas.

En las primeras, la persona investigadora planifica con anterioridad todas las preguntas que quiere realizar y se prepara un guion con las mismas de una forma estructurada. La persona entrevistada no tendrá la oportunidad de aportar sus opiniones o realizar comentarios ya que las preguntas serán de tipo cerrado.

Se ha descartado este tipo de entrevista ya que de esa manera el trabajo sólo se basaría en mi perspectiva sobre el tema y no se podría entrar en profundidad en él; no habría una aportación espontánea de las intervinientes.

En las segundas, las entrevistas semiestructuradas, la persona investigadora también planifica previamente la entrevista, pero enfocándose en las temáticas en las que quiere profundizar más que en unas preguntas cerradas. Para que la entrevistada pueda expresar sus opiniones, las preguntas serán abiertas, de manera que pueda matizar sus respuestas y encadenar otros temas de interés.

Este ha sido el formato elegido para este trabajo ya que así se puede saber también lo que ellas quieren transmitir, basado en su experiencia y en lo que creen que es necesario. A pesar de que es más complejo por la atención que se debe mantener para introducir en las respuestas del entrevistado los temas que son de interés para el estudio, es la forma más efectiva de construir nuevas preguntas enlazando temas y respuestas.

Esto dará la oportunidad de, a medida que se vayan realizando las entrevistas, ir modificando el guion incorporando nuevas preguntas o temas que hayan ido apareciendo. Habrá que tener en cuenta a la hora de analizar los datos recogidos que no todas las entrevistas van a tener el mismo número de respuestas o el mismo orden. (Norma Blazquez, 2010)

Por último, en la entrevista no estructurada o abierta, la investigadora es el instrumento de la investigación y no el formulario de la entrevista. Su función es, además de obtener respuestas, aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas. (Jaén)

Este tipo de entrevista también podría haber sido una opción, sin embargo, se escoge la semiestructurada para poder hacer las preguntas que obtuve anteriormente que eran de interés para el público. No obstante, incorporo de la entrevista abierta la libertad que tienen las entrevistadas de dar las perspectivas que tienen de sus experiencias y situaciones. Además de haber sido utilizada en este trabajo para la primera entrevista, de manera que se pudiese elaborar un guion semiestructurado para las siguientes entrevistas a partir de los datos obtenidos en la misma por la entrevistada y por las preguntas realizadas por el grupo de debate.

Las condiciones y el material que se utilice en la entrevista serán factores determinantes a la hora de recibir la información.

Las condiciones previas al momento de la entrevista son:

- Seleccionar previamente a la entrevistada siguiendo los criterios definidos en el trabajo anteriormente.
- La aceptación por parte de la entrevistada para participar en la misma. Se le indica que la entrevista es estrictamente confidencial y que no va a aparecer ningún dato personal para que puedan abrirse.
- La preparación de un guion temático que ayude a dirigir la entrevista.

1. **¿Qué te llevó a decir quiero estudiar Náutica? ¿Tienes algún familiar que trabaje en el ámbito marino? ¿Qué opinaron cuando decidiste estudiar esta carrera?**
2. **¿Durante cuánto tiempo navegaste? ¿En qué buques? ¿Cuál fue el motivo de dejar de navegar?**
3. **¿Cuál es tu situación laboral actual? ¿Es la deseada?**
4. **¿Te resultó la carrera como la esperabas? ¿Crees que hay desigualdad en la universidad?**
5. **Las primeras experiencias como alumna en un buque, ¿fueron parecidas a lo que te encontraste en la vida profesional?**
6. **¿Te hubiese gustado que te dieran algún otro tipo de información antes de salir de la escuela de cómo es la vida a bordo? ¿Cómo crees que te hubiera ayudado? ¿Crees que yendo preavisadas mejorarían nuestras condiciones a bordo?**
7. **El proceso de aceptar que las mujeres embarcaran fue difícil, ¿Crees que sigue habiendo hombres que se resisten a que las mujeres formen parte de un buque?**
8. **¿Crees que puedes llegar a un puesto de liderazgo con las mismas posibilidades que un hombre?**
9. **¿Cómo transmitirías este conocimiento para que llegue a las futuras generaciones?**
10. **Si tienes alguna otra idea o aportación.**

Tabla 1. Guion entrevista

Para realizar una entrevista es muy importante el lugar donde se ejecuta. Debe ser un lugar concertado y tranquilo donde la entrevistada se sienta cómoda.

Los lugares escogidos para realizar las entrevistas para este trabajo fueron ambientes distendidos para que no se sintieran intimidadas y la interacción fuese fluida; como «una charla entre amigas».

El momento en el que se realiza la entrevista también es muy importante y requiere de un tiempo concertado en el que tanto investigadora como entrevistada no tengan prisa. En este caso, se trataba de que durase un tiempo medio establecido de entre una hora y media y dos horas, y se indicaba al finalizar la entrevista la posibilidad de hacer alguna aportación más. (Educación, 2012).

El material necesario para las entrevistas consta de un cuaderno de notas y un guion. Además, se suele utilizar una grabadora, con el permiso correspondiente, para facilitar posteriormente la transcripción. Sin embargo, en este trabajo no se ha utilizado este medio para mantener la privacidad y restarle formalidad al encuentro, permitiendo alcanzar más fácilmente el ambiente propicio de una «charla de amigas».

La actitud del entrevistador debe ser educada y abierta, y el lenguaje claro. En esta ocasión el lenguaje utilizado fue coloquial para poder mantener una conversación dinámica.

Las primeras preguntas que se realizan son de tipo sociodemográfico para crear un perfil de la entrevistada ya que puede afectar a las conclusiones de estas.

Por último, se desarrolla la entrevista semiestructurada, pudiendo introducir temas nuevos que vayan apareciendo a lo largo de la conversación y que no se hayan tenido en cuenta antes. Gracias a este tipo de entrevista, la investigadora tiene un grado de control y la entrevistada un grado de libertad.

Al finalizar la entrevista se agradece la participación y se pregunta si se puede seguir en contacto por si hay alguna pregunta que deba ser matizada. En este caso, se introdujeron nuevas preguntas en entrevistas posteriores que no se habían planteado antes. A continuación, se procede a trabajar sobre ella y transcribirla para poder redactarla de la mejor forma posible y analizarla.

2.3. GRUPO DE DEBATE.

Además de la entrevista, se ha utilizado otra técnica de recogida de datos de naturaleza cualitativa, que ha sido muy utilizada en diferentes campos de la investigación sociológica y en el ámbito educativo, el grupo de debate.

Estos se originan a partir del desarrollo de las técnicas no directivas de entrevista, y su conceptualización se basa en la asunción terapéutica de que las personas que comparten un problema común estarán más dispuestas a hablar entre otras con el mismo problema. (Lederman, 1990)

Los datos producidos a través de esta técnica permiten obtener información sobre preocupaciones, sentimientos y actitudes de los participantes no limitados por ideas previas del investigador, como ocurre en las entrevistas estructuradas. Los sujetos poseen información útil; pensamientos, sentimientos y conductas que pueden traducir y formular en palabras, y para ello necesitan del investigador y del contexto grupal para que esa información se transmita.

En este grupo experimental se busca reconstruir los discursos sociales, en este caso la charla del día marítimo mundial «Empoderando a la mujer en la comunidad marítima». Se trata de analizar el tema elegido y obtener distintas visiones de este.

El grupo está compuesto por cinco participantes. El sentirse personas de esta «clase» hace que los participantes se sientan cómodos en el grupo y crea el contexto en que se da la libertad para discutir abiertamente pensamientos, sentimientos, y para expresar ideas socialmente disconformes. Se ha buscado, dentro de la pertenencia al mismo grupo, una cierta diversidad en lo personal (género, edad, estatus social, procedencia, etc...), ya que «la heterogeneidad en el grupo incrementaría la amplitud de experiencias, percepciones u opiniones». (F.Fern, 1983)

Para su desarrollo se ha utilizado un guion semi estructurado a partir del cual se abre la sesión proponiendo ese tema de discusión y se dinamiza a través de la intervención de todos los miembros con el fin de recoger distintas realidades de la problemática que se estudia.

La duración de una discusión de grupo suele ser de entre una y dos horas, dependiendo de las posibilidades del tema que se vaya a discutir y de la disponibilidad de tiempo con que cuentan los participantes. No obstante, tanto la hora de comienzo como la de finalización

deben ser conocidas previamente por los partícipes, ya que «sólo un conocimiento anticipado del tiempo de concluir precipita el consenso». (Ibáñez, 1989)

También hay que tener en cuenta las particularidades del lugar de reunión. Debe ser un espacio poco ruidoso, con sillas cómodas y capaz de facilitar la comunicación entre los sujetos participantes, permitiendo que todos puedan verse entre sí.

A la hora de analizar los datos finales, los procedimientos de análisis guardan similitud con los que se siguen cuando se analizan los datos cualitativos textuales procedentes de las entrevistas. Al seguir estos procedimientos, es posible reestructurar el guion en cada encuentro para poder extraer los datos más relevantes.

Para llevar a cabo esta investigación y que tenga fundamento, también se han utilizado métodos cuantitativos como la participación en estrategias de visibilidad para la igualdad y jornadas de orientación, además de aportar documentos escritos de organizaciones internacionales con datos de interés sobre el tema tratado.

Por último, el grupo de debate es utilizado como técnica complementaria de los estudios cuantitativos y cualitativos realizados para el trabajo, y formaría parte de estrategias de investigación que incluyen diversas técnicas de elaboración de datos.

Este empleo conjunto abre paso a la posibilidad de triangulación confirmando los hallazgos del grupo de discusión mediante el contraste con los resultados de técnicas como las entrevistas. El uso en las primeras fases del estudio para recoger datos exploratorios ha hecho del grupo de debate un adecuado mecanismo para generar hipótesis cuando aún se sabe poco sobre el tema investigado, sirviendo en este caso como base para el desarrollo de una posterior investigación adicional. Es frecuente la construcción de guiones de entrevista a partir de los resultados de grupos de debate, permitiendo formular sus ítems en el propio lenguaje usado por los sujetos a quienes va dirigido e incluyendo ideas que podrían haber quedado excluidas en la elaboración. (Bers, 1989)

2.4. INVESTIGACIÓN - ACCIÓN.

Al objeto de poder ultimar este trabajo no solo concluyendo sobre las hipótesis planteadas, si no argumentando cómo debería articularse el método para lograr una adecuada transmisión del conocimiento se llevó a cabo una tercera labor investigadora; en palabras de mi tutor:

«básicamente, revisar lo que se está realizando y hacer los ajustes pertinentes para mejorarlo».

Para algo, aparentemente tan sencillo, se ha precisado de este tipo de metodología ya que constituye el método perfecto para emprender cambios en las organizaciones y que es usada por todas aquellas investigadoras que tras identificar un problema desean estudiarlo para contribuir a su mejora. (Bell, 2002)

Aunque se desgranará más adelante en un capítulo específico, para adoptar esta acción metodológica se ha optado por implicar a la propia investigadora; investigación acción participativa. Este tipo de acción «implica una inclusión completa y abierta de los participantes en el estudio, como colaboradores en la toma de decisiones, comprometiéndose como iguales para asegurar su propio bienestar». (Creswell, 2012)

Esta elección tan particular surge de la necesidad de verificar cuáles son las vías de transmisión de conocimientos, tanto técnicos como de carácter feminista, que se adoptan para determinar el diferencial de eficiencia y poder definir cuáles deberían ser los parámetros que mejorarían estos resultados. Para ello se participó incluso, como sujeta activa, siendo yo misma quien trataba de transmitir mi propia experiencia en un asunto tan determinante como la elección y visión de los estudios de Marina Civil en unas jornadas organizadas por la Universidad de Oviedo, pudiendo de primera mano valorar lo que el formato me permitía transmitir, lo que alcanzaba a los oyentes y las lagunas informativas que quedaron y se trataba de rellenar con consultas a título particular tras la charla.

3. CONTEXTUALIZACIÓN.

La mar, en femenino, es como la denominan las personas que viven de ella. Sin embargo, esto es sólo un término, ¿están las mujeres presentes en la mar en igualdad de condiciones que los hombres? Que las mujeres son una minoría en el ámbito marítimo es una realidad, sufriendo a su vez una doble discriminación al encontrarse invisibilizadas las pocas que pueden abrirse camino en él, algo común en el ámbito científico en general (Michael, 2015). En el presente apartado se pretende mostrar los antecedentes históricos que han provocado una asimetría laboral y la desigualdad de las mujeres en todos los sectores del ámbito marítimo.

En primer lugar, la incorporación de las mujeres en las Escuelas Náuticas en España se realiza a partir del año 1979, siendo fundada la Escuela Superior de Marina Civil en el año 1967.

A la exclusión que sufrieron las mujeres a participar en actividades marítimas hay que sumarle, la Ley Fundamental de 22 de julio de 1961 que establecía en el artículo 3 que en las mismas condiciones que el hombre, la mujer tendrá acceso a todos los grados de enseñanza y podrá participar en cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera administraciones públicas, exceptuando el ingreso en el personal titulado de la Marina Mercante, excepto en funciones sanitarias a bordo. Quedando esto derogado con la entrada en vigor de la Constitución Española. (Estado, 1961)

Y la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se prohibía a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres cualquiera sea su edad multitud de trabajos. También derogada. (Estado, 1995).

Por lo tanto, el primer elemento que crea esta situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral del ámbito marítimo es la tardía incorporación de la mujer a las escuelas de formación náutica y las restricciones legales.

Una vez suprimidas las prohibiciones, todavía queda vencer las barreras culturales. A pesar de que sigue aumentando el número de alumnas en las escuelas de formación náutica, esa cifra no se ve reflejada en la presencia de mujeres en el sector laboral marítimo.

La menor presencia de mujeres, y la diferencia presente en las actividades y roles hace necesaria una intervención desde el ámbito jurídico que articule el desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades laborales independientemente del sexo. (Asturias, 2016)

Un ejemplo es el Plan de Igualdad de Género del Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020 elaborado por la Dirección General de Pesca, que pretende ser una herramienta para promover la igualdad de oportunidades, estableciendo una estrategia para combatir las situaciones de desigualdad que se producen en el sector. Ejemplos de estas estrategias son:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.
- Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector pesquero y acuícola.

(Pesquera, 2015)

La realidad, hoy en día (año en el que el mencionado Plan llega a su fin), es que este y otros planes no han logrado que el sector se convierta en un ámbito «amable» que permita el acceso de la mujer como se demostrará posteriormente.

Tradicionalmente, los puestos ligados a la mar estaban asociados a lo masculino y existía la creencia de que la presencia de una mujer a bordo traía mala suerte. Esto genera una gran barrera cultural, muy complicada de destruir. Hoy en día se piensa que provocan problemas.



Ilustración 1. Camarote de una Primer Oficial 2019

Antiguamente se accedía a los puestos sin exigirse cualificación académica ni experiencia previa, por lo que se solía acceder por parentescos. Al ser esta actividad designada a los hombres por ser el elemento de producción, las mujeres quedaban desplazadas a labores familiares o de apoyo.

El hecho de que más adelante se permitiera a las mujeres estudiar en las escuelas superiores de formación náutica y que se empezasen a exigir los mismos para poder presentarse a esos puestos, motivó la presencia de mujeres en el ámbito marítimo. (Martínez, 2019)

Sin embargo, en las Escuelas Superiores de Marina Civil el número de mujeres sigue siendo inferior al de los hombres, en especial en los estudios de máquinas.

Para poder reflejar unos datos contrastados, se solicitó al centro la información sobre los alumnos ingresados y graduados.

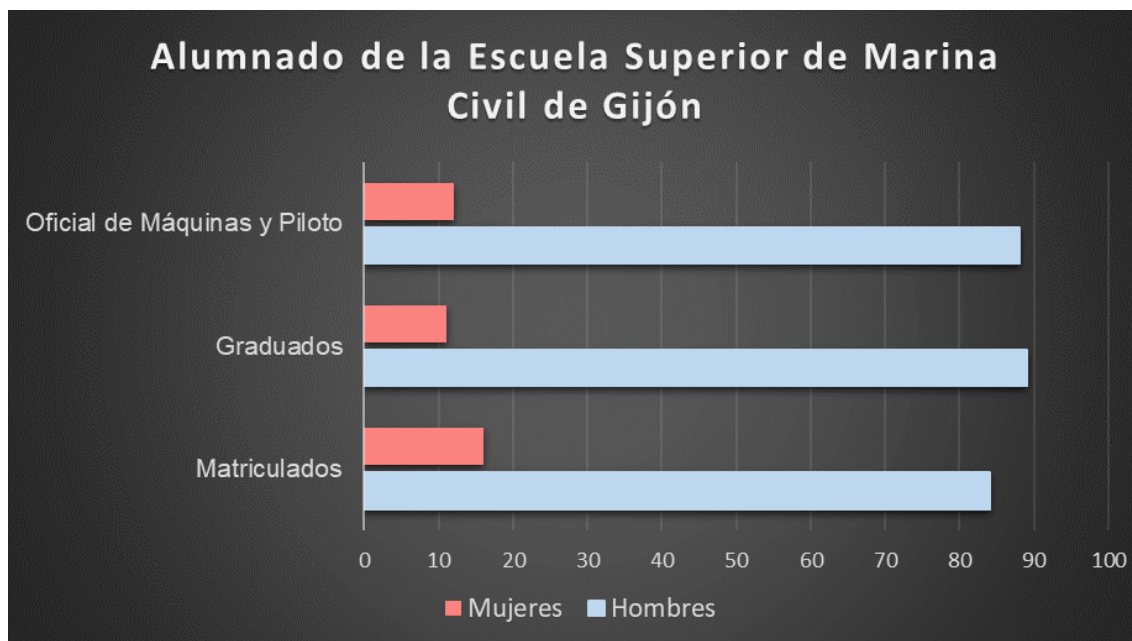


Ilustración 2. Alumnado de la Escuela Superior de Marina Civil de Gijón

Una vez analizada, se concluye que el número de mujeres matriculadas durante los cursos académicos del 2015 al 2017 no representa ni un 20% del alumnado total (contabilizando estudiantes de Náutica y Marina). Además, el tanto por ciento de graduadas es inferior al de matriculadas esos mismos años.

En las pruebas realizadas para obtener el título de Oficial de Máquinas y Piloto, sucede lo mismo, el tanto por ciento de mujeres que se presentan no llega ni al 15% comparado con los hombres. Es incluso mayor la diferencia que en el número de matriculados. Esto puede ser debido a los 12 meses de prácticas a bordo que hay que realizar con anterioridad a la prueba, y las dificultades que tienen a la hora de superar esas barreras culturales que se comentaban anteriormente.

No obstante, en las Escuelas Superiores de Marina Civil el número de mujeres sigue siendo inferior al de los hombres, pero no sólo en alumnado, sino también entre el profesorado. Para verificar esta información, se consultan las cifras de distintas Escuelas en España (las cifras son similares en todas) a modo de muestra se toma las siguientes Escuelas: Gijón, Santander, A Coruña y Cádiz.

Porcentajes del total de profesorado de las ESMC de:	Gijón	Santander	A Coruña	Cádiz
Hombres	72	84	70	71
Mujeres	28	16	30	29
Porcentaje del Departamento de Ciencia y Tecnología Náutica de:	Gijón	Santander	A Coruña	Cádiz
Hombres	89	87	80	83
Mujeres	11	13	20	17

Tabla 2. Escuelas Superiores de Marina Civil

A simple vista de la anterior tabla se puede verificar que el número de mujeres trabajando en las Escuelas Superiores de Marina Civil es muy inferior al número de hombres, no supera en ningún caso el 30%. Esto sucede en todas las Escuelas, incluso se puede ver que, en el departamento específico de estas Escuelas, el profesorado femenino especializado es testimonial.

La asimetría que representa se puede apreciar a primera vista en la siguiente gráfica.

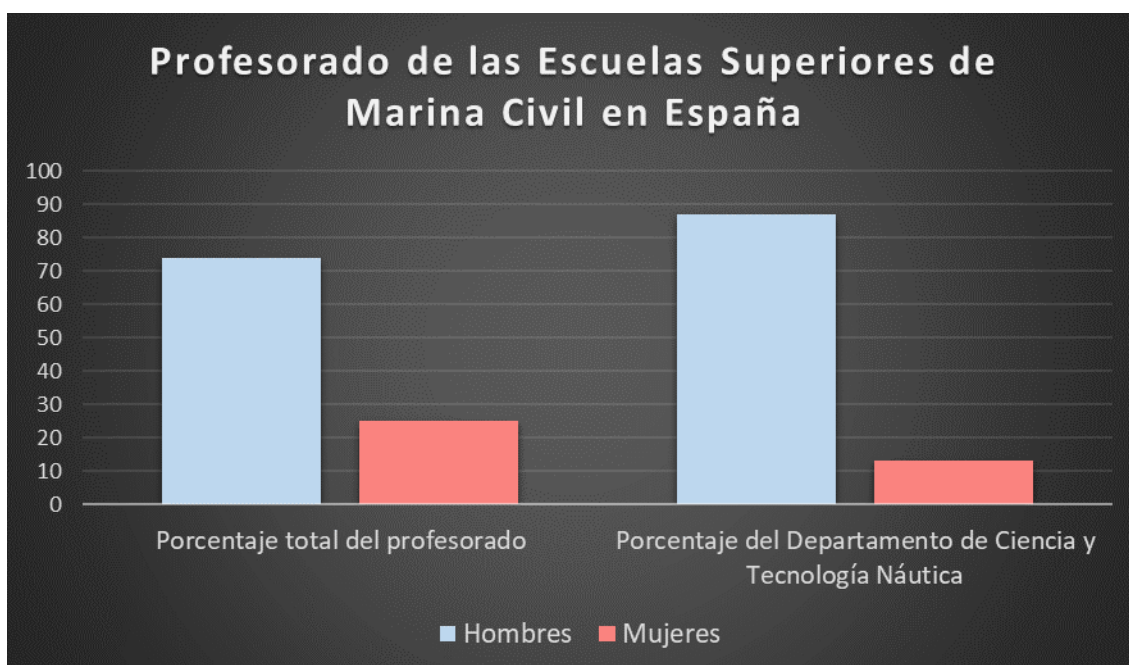


Ilustración 3. Profesorado de las Escuelas Superiores de Marina Civil en España

En ella se puede comprobar que, a pesar de que el número de mujeres es muy inferior al de hombres en todas las Escuelas, la diferencia de porcentajes en el Departamento de Ciencia y Tecnología Náutica es aún mayor. Para poder trabajar en el mismo, es necesario estar titulado en el ámbito, y como se vio anteriormente, el número de alumnas matriculadas y graduadas es menor que el de alumnos. Esto quiere decir que la mayoría de las profesoras que trabajan en estas Escuelas son licenciadas/tituladas en otras ramas como: derecho, economía...

Por lo que, a pesar de que las Escuelas están apostando por la necesaria integración de las mujeres en sus organigramas, las cifras obtenidas reflejan la situación de desigualdad aún hoy en día. Sin embargo y a pesar de lo que pudiéramos creer, estos porcentajes no son el problema, si no un síntoma más de un sector androcéntrico cuya diversidad y globalización no facilita que se impongan políticas de igualdad de oportunidades y que permitan la integración plena de las mujeres. Este capítulo evidencia como cultural, legal e históricamente se ha venido perpetuando una desigualdad, a pesar de los avances de la sociedad moderna en materia de igualdad, las cifras, elocuentes, nos muestran lo lejos que se está aún de ello.

4. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. ENTREVISTAS: RESPUESTAS Y SU ANÁLISIS.

Las personas escogidas para ser entrevistadas no lo han sido al azar si no que se trata de doce mujeres que representan una amplia variedad de puestos, desde alumnas de puente y máquinas, hasta marinera, patrón de altura, oficiales, capitanas, y otros puestos conspicuos (trabajando en tierra) que no se mencionan ya que permitirían identificar a la persona. De esta manera se busca verificar la existencia de información en un amplio espectro y poder tener una visión de conjunto de las distintas experiencias que pueden darse en la realidad actual de la mujer en el ámbito marítimo.

Otro objetivo de las entrevistas es comprobar si es necesario transmitir esas experiencias a las futuras generaciones y aprovechar para, desde la propia óptica de las «involucradas», cómo consideran ellas que esa información podría llegar a mejor a las nuevas generaciones de tituladas. Para ello, en este apartado se van a ir poniendo en común todas las entrevistas y extrayendo los datos de interés para la investigación de todas ellas.

En primer lugar, se muestra el perfil de las candidatas escogidas para las entrevistas.

Entrevistadas	Edad	Puesto máximo alcanzado	Navegando en la actualidad	Bandera buque	Madre
Nº1	>40	Oficial de Puente M.M	No	Extranjera	No
Nº2	>40	Marinera	Si	Española	No
Nº3	>40	Oficial de Puente M.M	No	Ambas	No
Nº4	>40	Capitán M.M	Si	Española	No
Nº5	>40	Capitán M.M	Si	Española	No
Nº6	>40	Oficial de Puente M.M	No	Ambas	No
Nº7	<40	Alumna puente	Si	Extranjera	No
Nº8	<40	Alumna puente	Si	Española	No
Nº9	<40	Alumna puente	Si	Extranjera	No
Nº10	<40	Alumna máquinas	No	--	No
Nº11	<40	Alumna puente	Si	Española	No
Nº12	<40	Patrón de altura	Si	Ambas	No

Tabla 3. Perfil de las entrevistadas

Como se puede observar en la tabla anterior se ha ampliado al máximo el perfil de las entrevistadas de forma que no se rijan por un sesgo común sus respuestas. Para respetar su privacidad, se ha decidido omitir nombres y datos que revelen su identidad; pero se ha garantizado que entre las entrevistadas contemos con mujeres en puestos notables que no se mencionan para no ser identificadas.

De todo lo anterior se les informó al comienzo de cada entrevista para que pudiesen adoptar la actitud que considerasen adecuada a la entrevista; mi objetivo era lograr: comodidad, confianza y sinceridad. Por ello, en la tabla se nombrará con un número a cada una de ella. Además, para que sea más fácil identificar los datos en la tabla, se ha utilizado un código de colores para diferenciar las respuestas distintas a primera vista.

De las doce mujeres, seis son mayores de 40 años y seis menores de 40 años. Entre ellas, como se comentó anteriormente, se representan varios puestos de la marina mercante (M.M) para poder obtener información más diversa. En la tabla se indica el cargo o nivel de responsabilidad máximo alcanzado en el sector por cada una de ellas.

La siguiente columna indica la ubicación (8 de 12) del puesto de trabajo, es decir, embarcadas o trabajando en tierra. Una de las entrevistadas que no navega es por ser aún alumna, pero tiene intención de ello. Otras dos de las mujeres que no navegan tienen un puesto relacionado, una, con el sector en tierra como profesora de una Escuela de Formación relacionada con el ámbito y, otra, con una Capitanía Marítima. La última mujer que no sigue navegando en la actualidad dejó la profesión por causas personales y tampoco trabaja en tierra en el sector. Más adelante se procederá a explicar en profundidad las razones de ello.

Por último, se indica la bandera de los buques en los que navegaban o navegan y si fueron o son madres mientras que tienen un puesto a bordo. Se puede comprobar que ninguna fue o es madre mientras trabajan a bordo. Todo lo anterior por si fuera de interés el análisis de sus respuestas o evidenciase algún sesgo común.

Una vez analizada la información básica del perfil de las entrevistadas, se comienzan a dar respuestas a las preguntas realizadas en las entrevistas.

1. ¿Qué te llevó a decir quiero estudiar Náutica? ¿Tienes algún familiar que trabaje en el ámbito marino? ¿Qué opinaron cuando decidiste estudiar esta carrera?

Entrevistadas	Nº1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5	Nº6	Nº7	Nº8	Nº9	Nº10	Nº11	Nº12
Familiar Marino	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Opinión familiares	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde

Tabla 4. Pregunta nº1 entrevista

Entre las entrevistadas solamente hay 3 que tengan un familiar que haya trabajado en el ámbito marítimo. Gracias a estos familiares o conocidos, obtienen la información sobre esta carrera ya que es una gran desconocida. De los estudios náuticos se comprueba que no se conoce ni cuáles son las asignaturas, ni cuál es el trabajo que se desempeña, ni las salidas profesionales. El hecho de que el primer año sea común al resto de las ingenierías es un punto a favor a la hora de elegir carrera por si al final no se encontraban a gusto, al ser un tanto desconocida. Finalmente, decidían seguir con la carrera gracias a las asignaturas donde realmente se entraba en materia náutica y se empieza a conocer el sector.

A través de los familiares y conocidos, contando las historias de cuando navegaban, dónde iban, y lo que conocían conseguían hacer que le diesen una oportunidad a esta carrera. Esto evidencia que contar las experiencias es útil y ayudará a que más mujeres se planteen estudiar esta carrera y aumente el número de alumnas.

El resto de las mujeres, que no tenían ningún familiar que estuviese relacionado con el ámbito marítimo, decidieron estudiar esta carrera porque les gustaba el mar y viajar, y vieron que tenía relación, pero todas indican que había y sigue habiendo una falta de información sobre esta carrera.

Una vez que decidieron cursar estos estudios, los familiares y conocidos expresaron sus opiniones al respecto. Generalmente, la opinión de las madres era negativa por el hecho de ser un mundo de hombres y que no hubiese apenas mujeres. Es común entre las respuestas que las madres quisiesen que sus hijas estudiaran enfermería ya que era una carrera más enfocada a las mujeres. Otro de los aspectos por los que las opiniones de los familiares eran negativas era por el largo periodo de estancia fuera de casa en un ámbito mayoritariamente masculino.

Se puede comprobar que, dentro del grupo de mujeres mayores de 40 la mayoría de las reacciones de los familiares son negativas, exceptuando una entrevistada que las reacciones fueron positivas porque sus familiares apenas sabían cómo funcionaba y el objetivo era tener una carrera universitaria.

Dentro del grupo de mujeres menores de 40 años la mayoría de las reacciones de los familiares son positivas ya que lo ven un trabajo con futuro y bien remunerado, pero sobre todo porque están orgullosos de que sus hijas persigan sus sueños a pesar de ser un ámbito generalmente masculino. A pesar de ello, todas afirman que en las reacciones había preocupación por la larga duración de las campañas, la peligrosidad del trabajo y el ambiente

masculino. La excepción dentro de este grupo afirma que las opiniones eran negativas y que siguen sin estar de acuerdo por las mismas razones citadas anteriormente.

Mediante esta primera pregunta, se verifica que existe una falta de información que, si fuese transmitida, ayudaría a incorporar muchas más mujeres a estos estudios. También se comprueba que la cultura ha influenciado excesivamente el ámbito marítimo y ha hecho de él un mundo de hombres. Es por ello por lo que cambiar estas ideas de la mente de las personas para que las mujeres puedan estudiar esta carrera y trabajar en el ámbito sin ningún prejuicio va a necesitar mucho tiempo y educación. Para ello pueden ser efectivas estas jornadas.

2. ¿Durante cuánto tiempo navegaste? ¿En qué buques? ¿Cuál fue el motivo de dejar de navegar?

El tiempo navegado oscila entre 0 y 7 meses entre el grupo de candidatas menores de 40 años al estar entre ellas alumnas de puente. Exceptuando a la Patrón de altura que navegó durante 6 años. Mientras que en el grupo de candidatas mayores de 40 años el tiempo navegado oscila entre 4 y 15 años.

La selección de las candidatas se hizo atendiendo a que hubiesen navegado en diversos tipos de buques para poder tener distintas visiones desde diferentes ópticas ya que el tipo de barco, mercancía transportadas, rutas de navegación, tiempo de campaña, y un largo etcétera de casuísticas más son otras de las derivadas que marcan este trabajo y que no pueden ser abordadas por lo que implicarían pero que si condicionan las hipótesis que se pretende verificar. Entre ellos nombran: Buques tanque, de carga general, salvamento marítimo, frigoríficos, buque hospital, yates y buque militar.

El motivo de dejar la navegación es común en los tres casos, y es la dificultad de compaginar la vida laboral a bordo con la personal en tierra. Se puede observar que estos tres casos navegaron 4, 5 y 7 años. Cabe destacar que ninguna de las mujeres que siguen navegando tienen hijos.

Una de las Capitanas de la M.M entrevistadas afirma que, el hecho de que haya embarcado en bandera española ha favorecido mucho a la hora de seguir navegando, gracias a sus coberturas. El contrato es fijo e indefinido, sin embargo, al pasar a bandera extranjera se pierden esos derechos. El contrato pasa a ser único para cada campaña y al finalizarlo, el trabajador queda desvinculado. Además, en bandera extranjera tampoco se tendría seguridad social. Con respecto a las bajas laborales, también hay grandes diferencias. Por lo que todo ello contribuyó a seguir navegando.

Con respecto a las bajas de maternidad, en bandera española se contempla la baja por maternidad y lactancia, mientras que se está gestando no se puede obtener el certificado médico del ISM obligatoria previo al embarque. El problema en este caso viene después, cuando no se puede conciliar una vida familiar. Los menores de 14 años no pueden ir a bordo, por lo que es muy complicado compaginar el trabajo con el cuidado de los menores. Es por ello una de las causas por lo que la vida laboral de la mujer es tan corta según afirman las entrevistadas.

Sin embargo, en bandera extranjera una vez que se da el embarazo, no existe baja por maternidad, pero tampoco es posible embarcar ya que al estar embarazada no expiden el reconocimiento médico como se dijo antes.

El hecho de no querer ser madre favorece a la hora de ascender y en las entrevistas ya que no supondrá un inconveniente a la larga.

3. ¿Cuál es tu situación laboral actual? ¿Es la deseada?



Ilustración 4. Situación laboral actual

A pesar de que la situación laboral actual es la deseada en el 83% de las entrevistadas, un 17% no están en el puesto que pretendían. A continuación, se va a analizar cada porcentaje.

Comenzando por el tanto por ciento que no están en el puesto deseado actualmente, se encuentra la entrevistada N°1. Dejó de navegar por motivos personales al no poder compaginar la vida laboral y la personal. Sin embargo, intentó buscar un trabajo en tierra tras tener una experiencia de 7 años navegando en distintos buques y el resultado fue que no encontró uno con un sueldo acorde al puesto. Los únicos puestos que le ofrecían eran del tipo aprendiz en una consignataria con un sueldo mínimo tras su experiencia navegada y el título de Capitán de la M.M. Por lo que le resultó imposible poder seguir trabajando en el ámbito marítimo.

La entrevistada N°12 se encuentra actualmente en paro al solo encontrar puestos con una retribución muy por debajo de lo esperado.

Dentro del tanto por ciento de entrevistadas que se encuentran actualmente en el puesto deseado, se incluye a las alumnas. El resto de las mujeres, a pesar de estar satisfechas en sus respectivos puestos, hacen hincapié en los siguientes aspectos.

La entrevistada trabajando en la administración marítima opina que, tras haber preparado las correspondientes oposiciones, es la situación laboral deseada ya que era complicado seguir navegando. Pero, si hubiese podido compaginarlo, hubiese seguido navegando ya que las condiciones son mejores y el trabajo más acorde a sus gustos.

La situación actual de una de las Capitanas es la deseada ya que le gusta el puesto al que ha conseguido llegar y el tipo de buque, además de su tripulación. Aun así, pretende seguir navegando para poder presentarse a práctico. Opina que hoy en día acceder a práctico es mucho más factible que hace unos años, ya que, gracias a darle visibilidad a la mujer, esta mentalidad va cambiando. Sin embargo, una cosa es acceder al puesto de trabajo y otra ser tratada igual que los hombres. Pero, aun así, piensa que hay una pequeña apertura laboral.

Por último, la entrevistada N°6, tras dejar de navegar, realizó el examen de capitán. Un tiempo más tarde comenzó a trabajar en la Escuela de Formación Profesional Náutico-Pesquera. Sí es la situación deseada ya que, tras años navegando, en este puesto tiene un contrato fijo.

4. ¿Te resultó la carrera como la esperabas? ¿Crees que hay desigualdad en la universidad?

A la primera pregunta, la mayoría de las entrevistadas respondieron que sí les resultó como la esperaban pero que cambiarían ciertos aspectos. Otras respondieron que cuando

empezaron a estudiar sólo sabían cuál era el fin de esa carrera, navegar, pero no sabían cómo se iba a enfocar la misma. Tampoco conocían las distintas salidas profesionales en tierra. Sin embargo, con la experiencia adquirida hasta el día de hoy, afirman que para estos puestos en tierra es conveniente navegar previamente para adquirir esa «destreza».

Muchas respuestas ponen en común que a pesar de que la carrera sirve para tener los conocimientos básicos y ser capaz de absorber más competencias, no es suficiente para lo que necesitas a la hora de trabajar. Afirman que es un trámite que hay que pasar para obtener el título y poder ejercer, ya que creen que está desorganizada. Consideran que se debe renovar el temario y reestructurar la carrera para que sea más útil a la hora de tener un puesto actualmente, ya sea a bordo o en tierra. Además, opinan que falta más información sobre la vida a bordo.

En relación con la segunda pregunta, si hay desigualdad en la universidad, los datos obtenidos son los siguientes.



Ilustración 5. Desigualdad en la Universidad

De las 12 mujeres entrevistadas, un 58% opina que, sí existe desigualdad en la universidad, un 25% opina que no, y un 17% son entrevistadas que cursaron estudios marítimos no universitarios.

Dentro del tanto por ciento de las mujeres que opinan que sí existe desigualdad en la universidad, hay distintos argumentos.

Una de las mujeres entrevistadas, afirma que muchas personas te juzgan desde el comienzo de los estudios, preguntando qué haces en un mundo de hombres. Ella sufrió discriminación en la carrera por parte del género masculino al no sentirse totalmente integrada entre ellos en clase por el hecho de ser mujer. Cree que en la universidad también hay machismo, empezando por opinar que los hombres van a buscar una profesión y las mujeres hacen gracia, van a entretenerse. A ellos les llaman por el apellido y a ellas por un diminutivo de su nombre.

Otra de las mujeres del grupo de mayores de 40 años opina que a medida que pasan los años, esa desigualdad o esa falta de aceptación completa ha ido disminuyendo y más mujeres han ido incorporándose a este mundo. Pero es un proceso de adaptación lento en el que queda mucho por mejorar.

La siguiente entrevistada del mismo grupo opina que había ciertos profesores que no estaban muy de acuerdo con que las mujeres estudiaran esa carrera, pero era en un porcentaje muy pequeño comparado con el resto de los profesores.

Una de las alumnas de puente explica que ella sí vivió desigualdad en la universidad. Opina que es muy frustrante cuando no todo el mundo lo ve y si lo dices no eres creíble. Siempre ha notado que una mujer tiene que dar más de sí misma para llegar al mismo lugar que un hombre, tanto en la carrera como ahora a bordo.

El 25% que opinan que no hay desigualdad en la universidad, afirma que de vez en cuando había algún comentario machista debido a que todavía era poco común ver mujeres trabajando en ese ámbito.

A través de esta pregunta se demuestra una vez más que la cultura ha creado muchos prejuicios y que es un proceso muy lento de adaptación al que hay que ir aportando educación para que se ponga fin a la desigualdad. Empezando por la propia página web de la universidad, que no tiene lenguaje inclusivo. Una de las entrevistadas comenta que en su puesto tuvo que hacer un manual de formación básica que debía estar supervisado por el Centro de Formación del Profesorado. En él se incluyeron términos como MOB (Man Over Board) y desde el Centro fueron rechazados ya que tenía que ser Hombre – Mujer al agua. También la OMI pretende utilizar el término POB para ser inclusivo. En el reconocimiento

médico también utilizan la forma «el interesado» para firmar el documento, independientemente de tu sexo. Además, los títulos de alumno y oficial también son en masculino, por lo tanto, desde el propio Ministerio tampoco se utiliza el lenguaje inclusivo.

5. Las primeras experiencias como alumna en un buque, ¿fueron parecidas a lo que te encontraste en la vida profesional?

A esta pregunta, el grupo de mujeres mayores de 40 años es el que puede opinar en base a su experiencia. Son mayoría las que opinan que las experiencias como alumna en un buque no fueron parecidas a lo que se encontraron en la vida profesional. Están de acuerdo en que como alumna te tratan de la misma manera independientemente del género, se dirigen directamente al cargo. Mientras que como Oficial ya no miran directamente el cargo, si no que dependiendo del género son más o menos receptivos acatando tareas encomendadas.

Otra de las entrevistadas, en su primer buque de alumna estaban muy acostumbrados a tener alumnos por lo que las tareas ya estaban establecidas. Sin embargo, en su primer embarque como oficial sí que pudo ver reacciones del tipo: es una mujer, sabrá o no sabrá realizar las tareas encomendadas. Las dudas que siempre hay cuando llega una mujer, pero no un hombre. A él se le permite la duda de que si no lo sabe aprenderá. Mientras que la mujer tiene que demostrar que lo sabe y que aprenderá.

Además, también notó diferencia entre el trato hacia ella como jefa comparado con el trato hacia los Oficiales hombre, sintiendo que tenía menos autoridad.

Las entrevistadas que opinan que sus experiencias de alumnas si que fueron parecidas a la vida profesional, solo ven la diferencia en la responsabilidad que conlleva el puesto de oficial. Una de ellas aclara que su primera experiencia como oficial a bordo de un buque (portacontenedor) fue bastante similar a sus prácticas. Sin embargo, su primera campaña en un buque petrolero fue la más complicada. El cambio de tipo de buque, y el idioma fueron obstáculos que tuvo que superar. A pesar de haber estado una semana en periodo de prácticas para adaptarse al buque, le resultó muy complicado y fue una situación a la que tuvo que enfrentarse. (Nota: La realización de prácticas no garantiza conocer el entorno puesto que este cambia dependiendo de infinidad de factores, y de la suma y/o combinaciones de ellos, como: tipo de barco, tipo de navegación, zona de navegación, nacionalidad de la tripulación, bandera, tamaño del buque, habilitación, profesionalidad del cocinero...).

En el caso particular de otra de las entrevistadas, la gran diferencia que notó fueron las primeras guardias que realizó ella sola con toda la responsabilidad. La diferencia que encontró es que había muy pocas mujeres oficiales en comparación con los hombres. Lo asigna a la fecha de caducidad que tienen las mujeres laboralmente hablando debido a la maternidad.

A esta pregunta, el grupo de mujeres menores de 40 años no puede responder basándose en su experiencia personal ya que todavía son alumnas y no han llegado al cargo de oficial, pero tienen su propia opinión basándose en lo vivido en los buques.

Una de las entrevistadas opina fundamentándose en sus prácticas a bordo que, a los marinos europeos en su buque les costaba mucho más que una mujer les mandara en una profesión que todavía consideran muchos de ellos que es de hombres. Sin embargo, comenta que las tripulaciones no europeas asumen su cargo y cumplen lo que les diga el o la superior independientemente del género.

Coincide basándose tan solo en lo visto como alumna, con la opinión de las otras entrevistadas en que como Oficial ya no miran directamente el cargo, si no que dependiendo del género son más o menos receptivos acatando tareas encomendadas.

6. ¿Te hubiese gustado que te dieran algún otro tipo de información antes de salir de la escuela de cómo es la vida a bordo? ¿Cómo crees que te hubiera ayudado? ¿Crees que yendo preavisadas mejorarían nuestras condiciones a bordo?

A esta pregunta, todas y cada una de las entrevistadas respondió afirmativamente. Todas opinan que les hubiese gustado recibir otra información antes de salir de la escuela de cómo era la vida a bordo. Sin embargo, a la pregunta de cómo les hubiera ayudado, cada una tiene sus opiniones y se analizarán a continuación. Las respuestas son independientes del rango de edad ya que la diferencia entre ellas es la opinión, no la edad.

El primer aspecto en el que creen que les podría haber ayudado es en la vida social a bordo. Una de las entrevistadas cree que, si hubiese tenido esa información con anterioridad, hubiese podido reaccionar de otra manera en algunas situaciones. Además, cree que hay muchas situaciones injustas que viven las mujeres, en este caso a bordo, como por ejemplo celos creados sin fundamento que causan malestar en las relaciones laborales y sociales a bordo.

Además, con respecto a la vida social a bordo, creen que se puede tener más información sobre las circunstancias que te puedes encontrar. Piensan que estando preavisadas puede ayudar a gestionar mejor estas situaciones. Un ejemplo es dar información sobre el convenio

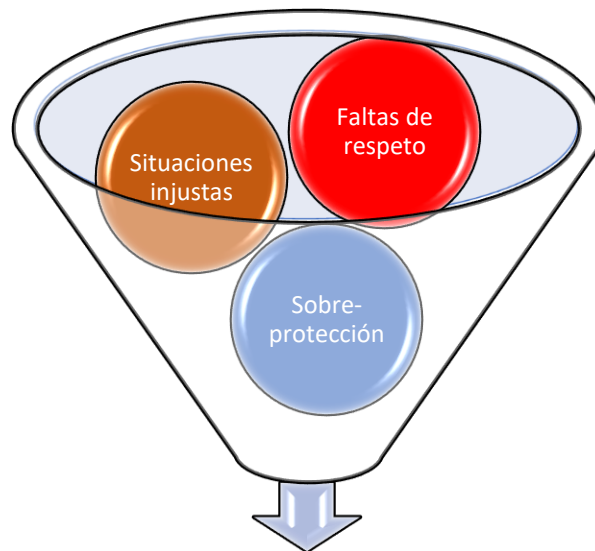
MLC (El Convenio de 2006 sobre el Trabajo Marítimo) que complementa los convenios fundamentales de la OMI (Organización Marítima Internacional) y protege a los trabajadores a bordo. O explicar a quién te puedes dirigir y de qué forma. (Nota: Otra información relevante es que en muchas ocasiones no se puede acudir a nadie, hay que solventar los problemas por una misma, ya que externalizarlos agrava el problema).

Otro de los aspectos en los que creen que les podría haber ayudado es en el laboral. Hay muchas situaciones de estrés en las que se tiene que lidiar con una guardia o problemas una sola y hay que estar preparada para esos momentos. Hay que ser consciente de que el capitán está ahí para ayudar y se le puede y debe llamar cuando se tenga alguna duda. Esto es una información que les hubiese gustado haber recibido en la escuela para poder gestionar mejor esas situaciones a bordo.

También opinan que en sus primeros embarques sabían mucha teoría, pero realmente no sabían cómo funcionaban las guardias, cómo era un barco. Creen que les podría haber ayudado a ir con más conocimientos y no tener que depender del oficial que te asignen para aprender ya que muchos oficiales no quieren tener alumnos puesto que tenerlos es aumentar su trabajo a bordo en vez de disminuirlo.

A pesar de tener en cuenta estos dos aspectos en los que les podría haber ayudado tener esa información con anterioridad, opinan que la condición a bordo va muy condicionada de los compañeros que se tengan en la campaña y de la propia persona. Es por ello por lo que dar la información es útil pero cada persona tendrá que gestionarla de la mejor manera posible en cada situación.

Las entrevistadas ejemplifican situaciones vividas a bordo que no supieron gestionar de manera adecuada, por falta de información, entre otras cosas.



Discriminación y desigualdad.

Ilustración 6. Desigualdad en el sector marítimo

En primer lugar, una de las entrevistadas explica que donde más discriminación encontró fue en tierra, al verse poco común que las mujeres trabajasen en este ámbito y se presentaran al examen de capitán. Prueba de ello es solicitarle más documentación de la necesaria para acreditar los embarques y a sus compañeros no.

En segundo lugar, otra de las entrevistadas explica la discriminación que sintió a bordo. Comentó que hoy en día no volvería a navegar, ya que en su momento consintió muchas situaciones que hoy en día con su experiencia no admitiría, como faltas de respeto por el hecho de ser mujer. En sus primeros embarques la mujer todavía era algo extraño a bordo y explica que en muchos de los barcos en los que navegó era la primera que habían tenido. Esto daba lugar a que nada más llegar a bordo, toda la tripulación estuviese pendiente de la llegada y de cualquier acto. Sin embargo, si el nuevo oficial era hombre dejaba de ser notable. Una compañera daba su opinión comentando que, en su caso, la tripulación ya sabía quién era porque habían indagado en sus redes sociales. Esto le daba qué pensar, si al elegir esta carrera, una libertad personal como la que es tener redes sociales ya tiene que plantearse renunciar a las mismas. Sin embargo, también opina que actualmente, tras vivir todos esos años de experiencia, ha forjado un carácter con el cual se sentiría más cómoda a bordo. Una personalidad más contundente que debido a la falta de conocimiento ante esas situaciones era imposible manifestar.

En tercer lugar, opinan que a bordo existe un problema de sobreprotección y/o paternalismo hacia la mujer que luego puede jugar en su contra. Una de las entrevistadas pone como ejemplo el cometido de ir a revisar los botes de rescate. En el caso de ser mujer testifica que siempre van acompañadas de un marinero para realizar la tarea y en caso de un hombre no, aunque la primera tenga un puesto superior a él.

Otro de los ejemplos que da a conocer una de las entrevistadas es que los barcos están sexualizados. Opina desde su propia experiencia que, en el momento en el que hay dos mujeres a bordo en el mismo departamento, la tripulación se decanta por una de ellas distinguiendo entre la más agraciada, amable... Y la que no. Esto da lugar a que una de ellas se quede con la mejor guardia, los trabajos más apetecibles y se integre mejor que la otra compañera. Por lo tanto, esto crea una situación de rivalidad entre ellas innecesaria y se comienzan a juzgar. Esto da lugar a situaciones desagradables en las que se tiene que demostrar que vales más haciendo esfuerzos superiores. Siempre hay que estar evidenciando que no vales menos.

También destacan las diferencias que hay entre hombres y mujeres en las entrevistas para acceder al puesto. A las mujeres les preguntan si tienen pensado tener hijos y si están solteras. A lo que si no contestas que no quieres tener hijos es bastante factible que no seas contratada. Y si contestas que estás soltera se genera un sentimiento de que eres accesible.

Otro tipo de discriminación que sufrió una de las entrevistadas es cuando preparaba una ruta y el capitán examinaba de continuo. Sin embargo, cuando la preparaba un compañero suyo hombre, sólo la revisaba el primer día. De ahí se puede resaltar que se generan dos roles, el superior y el inferior, siendo la mujer peor navegante, marino al que hay que supervisar continuamente.

Por último, creen que las mujeres tienen que hacerse valer mucho más en el trabajo para demostrar su valía en el puesto, y por ello consideran oportuno darle visibilidad al tema. Su consejo es ser muy constante y perseverar.

Por ese motivo, creen que el hecho de que haya otras mujeres que den a escuchar sus experiencias a bordo puede ayudar a las nuevas generaciones a tener distintos puntos de vista de la realidad actual.

7. El proceso de aceptar que las mujeres embarcaran fue difícil, ¿Crees que sigue habiendo hombres que se resisten a que las mujeres formen parte de un buque?

Una vez más, todas y cada una de las entrevistadas están de acuerdo en que sigue habiendo hombres que se resisten a que las mujeres formen parte de un buque y de este ámbito.

Las entrevistadas creen que es una situación que va mejorando con el tiempo, pero, aun así, hay hombres que todavía no aceptan que una mujer esté al mando. Porque no las ven tan capaces, y una vez que demuestran que pueden hacer el mismo trabajo se sorprenden. Pero ya tienen que pasar por la fase de demostración para ganarse el respeto de los compañeros, mientras que un nuevo oficial hombre es respetado desde un primer momento hasta que demuestre lo contrario. En función de cómo eres, el entorno se relaciona contigo. Por ello hay que transmitir este mensaje, dar pautas para gestionar a una tripulación y para que se respete la jerarquía.



Ilustración 7. Desigualdad en el Sector Marítimo

Otro de los problemas que encuentran es que la maternidad con la navegación resulta incompatible y por ello puede que no contraten mujeres en algunas compañías. Otras navieras, a pesar de especificar que no se tiene pensado ser madre, o siendo aún alumna, ni

siquiera valoran la opción de contratar a una mujer. Hasta en las entrevistas para acceder a un puesto en tierra hacen esa pregunta, para comprobar que no se ha dejado de navegar porque se pretende tener hijos. Y, las bajas de maternidad dependen de los convenios y de dónde esté la sede o la bandera que tenga el buque.

Además, creen que en la pesca el problema es aún mayor y no se ha solucionado definitivamente. La cuestión todavía no está ni normalizada, ni aceptada, y hay una gran falta de visibilidad a la mujer en el ámbito. Normalmente, son los hombres de edad más avanzada los que más prejuicios tienen, debido a la cultura que se les ha inculcado. Pero, sigue habiendo hombres jóvenes que, a pesar de haber crecido en un sistema más feminista, siguen manteniendo la misma actitud arcaica.

Por último, una de las entrevistadas que se encuentra actualmente embarcada en un buque de pasaje, declara que se puede pensar que su compañía apuesta mucho por las mujeres ya que hace campañas publicitarias y fomenta su incorporación en la empresa. Sin embargo, explica que esta apuesta es sólo en los altos rangos y por parte de los contratantes para promocionar la empresa. Mientras que los hombres de la tripulación no están de acuerdo y no aceptan a una mujer en un cargo superior.

8. ¿Crees que puedes llegar a un puesto de liderazgo con las mismas posibilidades que un hombre?

Las entrevistadas se ponen de acuerdo una vez más y opinan que las mujeres pueden llegar a un puesto de liderazgo, pero no con las mismas posibilidades que un hombre. Consideran que en la administración pública es más fácil acceder al cargo independientemente del género gracias a las oposiciones. Sin embargo, consideran que en las empresas privadas del sector marítimo es mucho más complicado.

Una de las Capitanas de la M.M entrevistada opina que llegar a un puesto de liderazgo es más complicado para las mujeres ya que todavía no son cien por cien aceptadas en este ámbito ni se trata con toda la normalidad que se debería. Pero no es imposible, como ella misma ha podido comprobar, con mucha constancia y demostrando que se puede realizar el trabajo de la misma manera. Aunque, como se citó anteriormente, hay que demostrar constantemente la valía para el puesto si eres mujer porque si no serás juzgada.

La otra Capitana de la M.M entrevistada, también se encuentra en un puesto de liderazgo, pero no por ello ha llegado con las mismas posibilidades que un hombre, expresa. Para

alcanzar ese puesto estuvo muchos más años navegando como primer oficial en ese mismo buque que sus compañeros varones. Además, es la primera mujer capitán de la empresa, llevando esta activa más de 75 años. El pretexto que daba la empresa era que no había sitio para ese puesto y ella continuó a pesar de todos los obstáculos, pero en el momento en el que hubo una baja no fue ella la contratada. Tras mucho insistir y demostrar su valía en el trabajo consiguió ascender pese a todos los impedimentos de la empresa. Ese mismo año, la OMI celebró el empoderamiento de la mujer en la mar y gracias a ese acto, su ascenso fue publicidad para mostrar que la empresa era moderna y apostaba por ello. Por todo esto se comprende que existe un techo de cristal.

También se puede comprobar que, en la compañía mencionada en la pregunta anterior que apostaba por las mujeres, a pesar de que puede ser una ventaja, entre los compañeros hombres se apoyan mucho más y eso genera una situación de desigualdad. Además, como dato, a pesar de contratar mujeres oficiales, solo hay una mujer capitana y 21 hombres.

Por último, otra información relevante es que en España hoy en día sólo existe una mujer práctico (Vanguardia, 2015). Es una profesión absolutamente masculinizada y, en 2015, incorpora por primera vez a una mujer. El problema está en que, para poder acceder a ese puesto, primero hay que alcanzar el de capitán y, como se expuso antes, es un cargo con un hándicap enorme para las mujeres. Otro dato de un puesto de liderazgo es que existen muy pocas mujeres Capitán Marítimo en España. Para este puesto ni siquiera hace falta tener muchos días de navegación acumulados, el problema está en que es un puesto de confianza y lo sugiere el Capitán Marítimo saliente.

9. ¿Cómo transmitirías este conocimiento para que llegue a las futuras generaciones?

En primer lugar, se plantea quién sería la persona más idónea para transmitir ese conocimiento. Se llega a la conclusión de que escoger a gente más joven que los profesores, que hayan estado navegando en la misma época que las personas a las que van a transmitirles estos conocimientos, y que cuenten sus experiencias a bordo, sería lo ideal. De esta manera se podría reflejar la situación actual y no ideas que ya están obsoletas.

El objetivo de transmitir estos conocimientos a las futuras generaciones es darle visibilidad al tema y que se normalice. Como dijo una de las entrevistadas: «Que se quite el miedo, que cada vez hay más mujeres en el ámbito y que trabajamos igual, que no sea extraño».

A continuación, exponen ideas de los conocimientos que ellas transmitirían basándose en su experiencia. Opinan que está bien hablar de la profesión, de todas las posibles salidas que tiene, que la gente sepa que no es un camino de rosas, pero tampoco es un camino de espinas. Pero todo ello sin crear una influencia en la persona que recibe la información, ya que cada individuo afronta las situaciones de manera distinta y lo que a uno le puede afectar, a otro no.

Para atraer a más asistentes, sería conveniente darle más publicidad. Esto podría ser mediante carteles, a través de las redes sociales, anunciarlo en la escuela... Pero, sobre todo, ponerlo en un horario en el que la mayoría de los alumnos puedan acudir. También es importante que en la charla haya equidad de género para poder llegar a la normalización.

Otras de las ideas que se presentan para transmitir estos conocimientos son: jornadas de convivencia para ir adecuando el conocimiento con la vida a bordo y visitas a diferentes tipos de buque donde también haya mujeres trabajando, para que todos los tripulantes puedan relatar sus experiencias y haya igualdad de género.

Las entrevistadas valoran que se realicen estos encuentros y creen que, al celebrarse en el día internacional marítimo, hay que darle visibilidad al tema, debe haber periodistas e invitados del ámbito. No obstante, tras la charla del empoderamiento de la mujer, hubo muchas críticas de las compañías que salieron nombradas por el hecho de no embarcar mujeres. Sin embargo, en vez de solucionarlo con algún convenio para contratar mujeres, solucionan el problema poniendo de pretexto la habilitación del buque.

Por lo tanto, todavía sigue siendo muy importante continuar con estos encuentros, valorando cuál es la mejor manera de realizarlos para que la información llegue. Una de las alumnas entrevistadas opina que también sería necesario visualizar vídeos de mujeres trabajando en la industria. No solo contando lo que supone ser mujer en el ámbito, si no describiendo lo que hacen realmente en el día a día en el puesto de trabajo, al igual que los hombres, para que las personas las puedan tener también a ellas de referencia.

Por último, lo más importante para que este conocimiento llegue a las futuras generaciones es empezar a hablar de personas aptas para el puesto, no de géneros.

4.2. GRUPO DE DEBATE: ANÁLISIS DE LAS SESIONES.

Al objeto de determinar la validez de la hipótesis sobre la trasmisión del conocimiento y poder elaborar una propuesta de mejora, tal y como se explicó en el capítulo sobre la metodología empleada, se creó un grupo de debate.

El grupo de debate también se aprovechó para llevar a cabo, sin explicar el cometido, un encuentro entre este y la primera de las mujeres entrevistadas al objeto de que formularan preguntas de forma espontánea y esto permitiese perfilar mejor el cuestionario a llevar a las entrevistas; permitiendo así mismo una feliz serendipia sobre cual podría ser el formato ideal para eventos con el objeto de transmitir información y conocimiento entre distintas generaciones.

Una vez creado el grupo, para dar contenido de discusión a los participantes, y no debatir sobre un tema propuesto por la moderadora, los miembros de este acudieron a la mesa redonda organizada con motivo del Día Marítimo Mundial con el lema «Empoderando a la mujer en la comunidad marítima».

La mesa redonda escogida no lo fue al azar, además de por ser la génesis de este trabajo, lo fue porque la propia reunión no surgió como una iniciativa aislada como tantas otras, sino a resultas de una campaña de la OMI.

Como organismo especializado de las Naciones Unidas, la OMI es la autoridad mundial encargada de establecer normas para la seguridad, la protección y el comportamiento ambiental en el transporte marítimo internacional. Su función principal es establecer un marco normativo para el sector del transporte marítimo que sea justo y eficaz, y que se adopte y aplique en el plano internacional.

Actualmente cuenta con 174 Estados Miembros y tres Miembros asociados. Las ONG, Organizaciones No Gubernamentales, participan como entidades de carácter consultivo y en este momento 80 de ellas colaboran con la OMI. Las Organizaciones intergubernamentales también pueden concertar acuerdos de cooperación sobre cuestiones de interés común, hoy en día han firmado con la OMI 63 organizaciones. (IMO)

Además, la OMI cuenta con un programa sobre la integración de la mujer en el sector marítimo. Argumenta que es un programa muy necesario para apoyar la participación de la

mujer tanto en las profesiones en tierra como a bordo de los buques, ya que es un aspecto que todavía está atrasado.

Es por ello, que se consideró de suficiente entidad y relevancia esta jornada y que podía ser escogida para desarrollar los debates dentro del grupo.

Para poder identificar el problema y analizarlo, acudí a la mesa redonda organizada por el Día Marítimo Mundial por la Escuela Superior de la Marina Civil y el Centro de Formación Profesional Náutico Pesquera. Bajo el lema propuesto por la OMI «Empoderando a la mujer en la comunidad marítima» participaron seis mujeres que se dedicaban a distintas profesiones dentro del ámbito marítimo como: la enseñanza, biología marina, Coordinación de Seguridad e Inspección marítima, dirección del puerto deportivo de Gijón... (Nota: No se invitó a ninguna mujer que desarrollase su trabajo a bordo de ningún buque en la actualidad. Ninguna había llegado a detentar el cargo de Capitán o de Primer Oficial. Dos de ellas no habían cursado estos estudios por lo que los desconocen tanto en lo académico como en lo profesional.)



Ilustración 8. Jornada «Empoderando a la mujer en la comunidad marítima»

"Los pesqueros no dan trabajo a las alumnas brillantes", lamentan las mujeres del sector

Profesionales femeninas del ámbito marítimo piden "más transparencia" en los criterios de selección y critican las dificultades en la conciliación familiar

S. F. LOMBARDÍA

Los barcos pesqueros, por lo general, rechazan expedientes de alumnas brillantes y fichan a compañeros varones con notas bastante más bajas, pero en el ámbito público de la náutica, al limitarse la criba a una exigente fase de oposición, la igualdad de empleados hombres y mujeres está casi equiparada, lo que demuestra que la brecha actual es un problema sexista y no una falta de implicación femenina. Así lo manifestaron ayer empleadas asturianas del sector de la mar, que participaron en una charla organizada por el centro de Formación Profesional del Mar de Gijón ante medio centenar de alumnos. Una de sus peticiones fue que las empresas permitan que las solicitudes de empleo se envíen sin el nombre del implicado ni su fotografía, para garantizar que las contrataciones se hagan "más por la vía y menos por la intuición, que no suele ser la acertada".

El sector que más atrás parece haberse quedado es el pesquero. Ninguna de las ponentes de ayer trabajan en este ámbito, pero entre el público había un capitán de un barco de pesca de Avilés que reconoció no ver mujeres en su entorno. Noelia García, docente del centro de FP gijonés, le aseguró que veía cada año cómo la mayoría de sus alumnas interesadas en subirse a barcos de pesca no conseguían un trabajo, "y son alumnas con expedientes brillantes, pero al final los contratados siguen siendo varones", lamentó.

Las reacciones



"Una mujer siempre estuvo mal vista en un barco, pero hay que dar el paso"

Alma Hernández
Investigadora del Instituto Español de Oceanografía



"Volví a Asturias y salí de la mar porque fui madre y no podía conciliar"

Marlene Bartolomé
Subdirectora de la Escuela Superior de Marina Civil



"En su momento a un estibador le parecía surrealista que yo le dijese cómo cargar"

Virginia Piñera
Jefa de operaciones de Consignaciones Asturianas



"La mayoría de los directores de puertos deportivos siguen siendo hombres"

Flor Guardado
Directora del Puerto Deportivo de Gijón



"Lo ideal es ganar una oposición; ahí ganas si tienes la mejor nota"

Ana Hevia
Coordinadora de Seguridad e Inspección Marítima en Gijón



"Veo expedientes de alumnas brillantes que acaban sin trabajo"

Noelia García
Docente en el centro de FP del Mar de Gijón

tó. Dos alumnas de la sala corroboraron la tendencia y aseguraron que habían enviado su CV a todas las empresas pesqueras que les había recomendado su profesora, pero que ninguna las había llamado. "Y eso que nuestras notas son bastante mejores que la de compañeros que sí fueron contratados", protestaron.

Ana Hevia, coordinadora de Seguridad e Inspección Marítima en Gijón, explica que en su caso logró un puesto de trabajo por haber superado una oposición. "Ahí o ganas la plaza con tu nota o no entras. Cualquier trabajo tendría que seleccionarse así", explicó. "Aunque yo cuando me subo a un barco para hacer una inspección muchos me siguen preguntando que cómo acabé yo en este puesto; sigue extrañando mucho", matizó. También Virginia Piñera, jefa de operaciones de una empresa de El Musel, despierta caras de asombro. "Ahora la cosa está algo mejor, pero en su momento a un estibador le parecía surrealista que una mujer les dijese cómo tenían que cargar y descargar mercancía", afirmó.

La otra cara de la moneda en la discriminación sexista es la de Marlene Bartolomé, actual subdirectora de la Escuela Superior de Marina Civil, que tuvo que reorientar su carrera por problemas en la conciliación. "Me enamoré de la navegación costera, pero la maternidad hizo que todos mis planes se desmoronasen. Me volví a Asturias y ahora estoy muy bien, pero tuve que decidir", lamentó. Flor Guardado, directora del Puerto Deportivo de Gijón, explicó que ella es la única española integrante en asociación internacional de mujeres del mundo de la navegación y que "la mayoría de los directores de puertos deportivos siguen siendo hombres". Alma Hernández, investigadora del Oceanográfico, sigue embarcando varias veces al año y se enfrenta a problemas similares: "Una mujer en un barco siempre estuvo mal visto, pero hay que dar el paso".

Formación Profesional estudia un plan regional



La Bonoloto deja en Gijón un premio de 178.000 euros para un único acertante

Ilustración 9. Periódico La Nueva España, Gijón.

Estas mujeres fueron elegidas ya que podían aportar distintas experiencias, conocimientos y consejos, además de distintos puntos de vista ya que cada una tenía una profesión diferente dentro del ámbito marítimo.

La jornada comenzó introduciendo el tema propuesto y a continuación, las participantes fueron introducidas por la moderadora. Cada una de ellas se fueron presentando y explicando su profesión y sus experiencias profesionales, los estudios que habían cursado y qué las había llevado hasta ellos.

Cada exponente resaltó la existencia de la desigualdad de género en su ámbito, pero la sensación final de la mesa redonda fue de vacío. (OMI, 2019)

Tras analizar la conferencia con el grupo de debate creado, se trató de alcanzar una conclusión concreta y común, para ello respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Es necesaria esta jornada?

La desigualdad de género es una realidad normalmente aceptada por la sociedad. Es un lastre que se lleva arrastrando mucho tiempo y es muy complicado cambiarlo a corto plazo. Además, la comunidad marítima es un sector que tiene mucha desigualdad, marcado por tradiciones.

Por lo tanto, las jornadas y eventos similares que fomenten la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito marítimo es muy necesario ya que sólo el 2% de la comunidad marítima son mujeres.

2. ¿Por qué es necesaria?

Estas jornadas son necesarias para concienciar a la sociedad sobre la necesidad de igualdades profesionales, para dar a conocer casos que demuestren que esta igualdad todavía no es completa y para fomentarlo entre las nuevas generaciones que se vayan a incorporar al ámbito marítimo.

Es necesaria para visibilizar a la mujer ya que este ámbito cuenta con una edad media alta entre los trabajadores y esto afecta a la mentalidad machista. Es necesario involucrar en la igualdad a los hombres o empresas que no contraten mujeres sólo por el hecho de serlo.

Además, está demostrado que la diversidad es mejor para el trabajo en equipo. Por lo tanto, la jornada es necesaria para dar a conocer el problema a través de los medios de comunicación y que pueda llegar a un público más amplio para poder seguir trabajando en la solución del problema.

3. ¿Funciona este formato?

Se concluye que el formato de mesa redonda si funciona, pero si está bien estructurada para que sea posible hablar de todos los temas previstos y llegar al público. Los puntos negativos que se encuentran son que la gente a la que llega la información ya está concienciada, resultando muy difícil conseguir captar al público que no esté interesado previamente en el tema, y que es muy complicado poder hablar con sinceridad ante el público.

Las entrevistadas se pueden sentir vulnerables ante un público numeroso y no expresar las opiniones o las vivencias realmente como se vivieron.

4. ¿Qué propondrías?

El objetivo que deben tener estas actividades es fomentar el empleo de las mujeres en el ámbito marítimo, tanto en tierra como a bordo.

Para ello, se deben revisar las estadísticas sobre las mujeres que hay trabajando en este campo y analizar por qué realmente no hay tantas como hombres, y por qué hay más en cargos como administración. Ya que no puede ser legal, que como en el caso que se expuso en la charla, una mujer, por el hecho de serlo, no pueda ser contratada en un puesto estando igual de preparada que sus compañeros. Por ello, tras la charla, estas empresas deberían ser examinadas y sancionadas. Debería salir en las noticias como ejemplo de tantos casos a la sombra que habrá.

Además de esto, se debería de haber hecho más propaganda de la charla para que pudiera llegar a un mayor público ya que la mayoría era de la misma escuela. Aunque sea del ámbito marítimo, el problema incluye muchos más campos que pueden colaborar igualmente, ya que el objetivo es el mismo (de la ESMC de Gijón solo acudimos 4 alumnos).

Las personas que dieron la charla eran buenos modelos para seguir o tener en cuenta. Sin embargo, hubiese sido más útil casos donde se vea clara una discriminación para poder ponerlo de ejemplo y actuar en consecuencia dando soluciones, pautas o recursos a los que se pueda acceder.

Por último, el objetivo principal que se debe conseguir es garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la uniformidad en los salarios.



Alumnos Máster en Náutica y Gestión del Transporte Marítimo

1. ¿Es necesaria esta jornada?
2. ¿Por qué es necesaria?
3. ¿Funciona este formato?
4. ¿Qué se ha hecho en otros sitios?
5. ¿Qué propondrías tú?

Ilustración 10. Día Marítimo Mundial

4.3. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA DE CAMPO: JORNADAS, CHARLAS, MESAS REDONDAS...

Tal y como se explicó en la metodología, también se ha desarrollado una investigación de carácter participativo-activo en diferentes jornadas al objeto de conocer por un lado la relevancia e importancia en la trasmisión de conocimiento, no sólo en el ámbito profesional marítimo, y por otro lado, las vías en que se trata de transmitir el conocimiento y experiencia, y por último y más importante, verificar el «éxito», si logran el objetivo para el que se organizan, haciendo llegar el mensaje de ponentes/participantes al público asistente.

Para ello se participó, de forma diferente en cuanto al modo e implicación, en tres jornadas distintas.

4.3.1. JORNADA PARA EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DESARROLLADAS POR LA ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL.

La primera participación, y origen de este trabajo, fue la jornada organizada por el Centro de Formación de Náutico-Pesquera junto a la Escuela de Marina Civil de la Universidad de Oviedo.

Hay que comentar que, auspiciado por la propia Organización Marítima, esta misma jornada, con otros ponentes distintos obviamente, también se organizó en otra Universidad española. El Instituto Universitario de Estudios Marítimos y la Escuela Técnica Superior de Náutica y Maquinas de A Coruña conmemoró el Día Marítimo Mundial celebrando los 40 años que las mujeres llevan en la Marina Mercante española. (Voz, 2019). Destacar que en las restantes 5 Escuelas estatales no consta que se organizase ninguna jornada con motivo del tema del Día Internacional Marítimo.

Independientemente del análisis y valoración sobre la capacidad que tienen estos eventos para lograr su objetivo, empoderar a la mujer haciendo conocer su realidad dentro del sector, si es destacable la importancia que se les da, por tanto, verificaría la existencia de conocimiento y la importancia de su trasmisión, a la organización de eventos y jornadas para ello, de la que su larga lista da clara muestra de su relevancia.

La OMI tiene un programa de género, para apoyar el desarrollo sostenible y lograr la igualdad entre los géneros en el ámbito marítimo. Para ello tienen el lema de: «Formación, visibilidad y reconocimiento.»

Tomando igualmente a la IMO como organismo serio, responsable y por tanto de referencia, podemos observar como a lo largo del año 2019, con motivo de dedicar el Día Internacional Marítimo al empoderamiento de la mujer en la mar, se organizaron multitud de eventos:

- 8 marzo: Conmemoración del Día internacional de la mujer en la sede de la OMI.
- Marzo: Lanzamiento de los perfiles de las mujeres del sector marítimo para mostrar a mujeres que se han beneficiado del Programa de la OMI de las mujeres en el sector marítimo.

- 4-5 de abril: Tercera Conferencia internacional con el tema: «Empoderando a la mujer en el sector marítimo», celebrada en la sede de la Universidad Marítima Mundial (UMM) en Malmö (Suecia).
- 5 de abril: Reunión de las siete Asociaciones regionales de mujeres del sector marítimo (WIMA) establecidas bajo los auspicios de la OMI durante la Conferencia.
- 10 de abril: «La mujer, los puertos y la facilitación», evento especial celebrado en la sede de la OMI durante la reunión del Comité de facilitación.
- 1 de mayo: evento especial en la sede de la OMI en el Día internacional del trabajador en el que se exploraron asuntos en torno a la participación de la mujer en un sector tradicionalmente dominado por el hombre.
- 7 de junio: evento especial organizado por la OMI durante la feria Nor-Shipping para subrayar los retos y las soluciones, así como alentar a las mujeres a trabajar en la navegación.
- 25 de junio: en el Día internacional de la gente de mar. Trabajadores del sector se unieron a la campaña, declarando su apoyo a las iniciativas que fomenten la diversidad a bordo con el «hashtag» #IAmOnBoard.
- 25 de junio: estreno del filme «Turning the Tide» que muestra como el Programa de la OMI de las mujeres en el sector marítimo ayuda a fomentar la diversidad de género en el sector durante el 69º periodo de sesiones del Comité de cooperación técnica de la OMI (TC 69).
- 10 de septiembre: La OMI participa en el panel sobre digitalización y diversidad organizado por WISTA International con el tema «Empoderando a la mujer en el sector marítimo» durante la «London International Shipping Week».
- 10 de septiembre: La Semana marítima de Malasia organizó una sesión sobre alentar la diversidad de género en el sector marítimo.
- 15-17 de septiembre: Evento paralelo del Día marítimo mundial en 2019 celebrado en Cartagena, Colombia.
- 18-20 de septiembre: Conferencia regional de la Red de mujeres de autoridades marítimas de Latinoamérica (MAMLa).
- 26 de septiembre: Celebración del Día marítimo mundial en la sede de la OMI en Londres.
- Finales de 2019: comienza el estudio a fin de recopilar y analizar datos sobre el número de mujeres que trabajan en el sector marítimo

En vista de la imposibilidad de acudir a todos los eventos y debido a que muchos de ellos solo tienen un carácter institucional declarativo y no son útiles a la hora de verificar las hipótesis de este trabajo me gustaría si seleccionar tres de ellos, especialmente significativos y cuyos objetivos y conclusiones son clarificadoras.

- **8 marzo 2019 – Conmemoración del día internacional de la mujer en la sede de la OMI.**

Según la OMI, este tema da la oportunidad de crear conciencia de la igualdad de género, y de nombrar la importancia de la inserción de las mujeres en el sector marítimo.

La conferencia realizada reúne a participantes de los gobiernos y de la industria incluyen el sector marítimo y portuario, así como los organismos de las Naciones Unidas, el sector académico, los institutos de investigación, medios de comunicación y alumnos.

El objetivo es identificar y abordar las deficiencias de las políticas y programas actuales que obstaculizan el acceso de las mujeres a las oportunidades de empleo en el sector marítimo, promover y aplicar estrategias y políticas que cambien el panorama actual. (WMU, International Women's Day, 2019)

- **4-5 abril 2019 – Tercera conferencia internacional con el tema: «Empoderando a la mujer en el sector marítimo», celebrada en la sede de la Universidad Marítima Mundial (UMM) en Malmö (Suecia).**

A esta conferencia acudieron más de 350 participantes de más de 70 países de todo el mundo. El objetivo era abordar la brecha de género en el sector marítimo.

Las conclusiones de la jornada dieron lugar al compromiso de los participantes de cooperar con el desarrollo y la aplicación de políticas de género.

Las conclusiones se elaboraron para servir de orientación a todos los interesados y se consideran un resultado importante para aumentar sustancialmente el número de mujeres en las profesiones del sector marítimo. (WMU, 2019)

Los puntos clave de las conclusiones son:

- La aplicación de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

- La actualización de los datos y estadísticas sobre las mujeres en todas las actividades relacionadas con la mar.
 - Promover modelos de conducta.
 - Concienciar a los alumnos de educación secundaria sobre las oportunidades de las carreras en el sector marítimo.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- **25 junio 2019 – Estreno del corto «Turning the Tide» (Cambio de rumbo).**

El estreno de este corto muestra como el programa de la OMI de las mujeres en el sector marítimo ayuda a fomentar la diversidad de género en el sector. (OMI, 2019)

El programa comenzó en 1988 apoyando el objetivo de desarrollo sostenible 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. La OMI colabora fomentando la participación de mujeres en los puestos de tierra y a bordo bajo el lema “Formación, visibilidad, reconocimiento”.

El principal objetivo es motivar a los Estados Miembros de la OMI a que abran las puertas de sus institutos marítimos para que las mujeres puedan recibir formación junto a los hombres para obtener el alto nivel de competencia que el sector solicita.

Además de crear oportunidades de formación, la OMI también ha facilitado la creación de redes profesionales para mejorar el equilibrio de género en el sector marítimo.



Ilustración 11. IMO's Gender Program. Fuente: imo.org

La OMI es otro elemento que constata que existe una falta de información y que es necesario transmitirla de la mejor manera.

Si la OMI promueve todas estas jornadas se puede concluir que realmente existe un problema. La información se ha podido comprobar que no llega al público pero que es necesaria y de vital importancia transmitirla y que llegue realmente al público para poder solucionar el problema de igualdad que se encuentra en el sector marítimo.

Múltiples estudios han demostrado que la diversidad importa, es útil para el trabajo en equipo, mejora el liderazgo y los beneficios. Es imprescindible que el sector sea más sostenible y promueva la diversidad que existe en la población.

Como afirman la OMI y demás organizaciones mundiales, todavía quedan muchas barreras por superar y a través de las siguientes jornadas y de las entrevistas realizadas en este trabajo se intentará estudiar qué información es necesario transmitir y cómo hacer que llegue a los destinatarios.

4.3.2. LOS ESTEREOTIPOS ESTÁN PARA ROMPERLOS – EL PAIS.

De cara a no sectorizar la investigación y dotarla de un carácter multidisciplinar, pero respetando la perspectiva planteada, se decidió acudir a otra conferencia, en este caso organizada a nivel nacional.

Desde eventos El País, se organizó este encuentro para analizar en qué situación se encuentran los estereotipos de género y proponer soluciones y emprender acciones desde distintos ámbitos de la sociedad: educación, medios de comunicación, publicidad, empresas...

Creo que es de interés analizarlo ya que en él hablan de los problemas tratados en este trabajo y se elaboran estrategias de visibilidad para la igualdad.

En el encuentro se trata el tema principal desde distintos puntos de vista y uno de ellos es las mujeres en puestos de alto cargo. Analizan que la sociedad todavía no está acostumbrada a las mujeres en puestos de poder y todavía es poco común ver a mujeres en puestos de responsabilidad donde tradicionalmente estaban los hombres.

Con respecto a algunas empresas, se observa que muchas veces promueven mensajes fomentando la igualdad de cara a la publicidad, pero luego internamente no lo aplican.

Isabel Pardo, ingeniera de caminos, canales y puertos, asegura que en su empresa existen sesgos que a primera vista no parecen agresivos, pero en realidad lo son enormemente (a lo largo de este trabajo se han relatado infinidad de ellos). Por ello cree que debe haber una transformación en las empresas de cara a la eficiencia y diversidad.

Afirman que crecer con pocos o ningún referente femenino genera una falta de información que hace las nuevas generaciones ni si quiera sepan que esta profesión es posible. (País, 2019)

En el encuentro, también se trata la visibilidad de las mujeres. Comentan que para que las mujeres cuenten, también deben contarlos para no encontrarse con la invisibilidad corporativa de las mujeres. Esto generará un impulso en la igualdad y romper con los estereotipos corporativos.

La desigualdad entre mujeres y hombres es internacional y afecta a todos los grupos sociales. En el año 2019 ningún país logró la igualdad de género total. Dentro del grupo de países estudiados, la brecha en la educación es la más reducida. No obstante, el hecho de que ambos tengan las mismas oportunidades en la educación no significa que las tengan en el mercado laboral. Existen todavía muchas dificultades en la inserción profesional de las mujeres.

Por ello, la visibilidad importa y va de la mano con el liderazgo. Cuando hay un desequilibrio de poderes y la visibilidad está limitada a un solo grupo, este tiene un poder inmenso ya que controla su imagen y la del grupo más invisible.

A las mujeres, generalmente, se las deja fuera del liderazgo por no estar preparadas para ello. Pero, cuando adopta un comportamiento que no sigue los estereotipos también se le castiga por no cumplir con el papel previsto de mujer. (LLYC, 2019)

Por último, se elaboran medidas para llegar a la igualdad como:

- Currículos ciegos en los procesos de selección y promoción.
- Potenciar la visibilidad de las mujeres en altos cargos, dotándolas de recursos y apoyo para impulsar su participación en medios y eventos.

- Favorecer el conocimiento y prevención de los sesgos inconscientes dentro de la actividad profesional con planes de formación.
- Estructurar programas de posicionamiento interno y externo.



Ilustración 12. El País. Fuente: <https://www.eventoselpais.com/romperestereotipos/>

Como conclusión más importante a la que se puede llegar tras la asistencia como oyente de este evento es que la igualdad es un tema que requiere un proceso en el que solo se han alcanzado algunas fases iniciales, y al que aún precisa de soluciones y de emprender acciones.

4.3.3. JORNADAS DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA.

Por último, se nos brindó la oportunidad de poder participar en una nueva jornada, en esta ocasión como participante activa ya que era yo la responsable de transmitir un conocimiento y experiencia a otras personas, organizadas por la Universidad de Oviedo.

La Universidad de Oviedo organizó unas Jornadas de Orientación Universitaria celebradas en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Ciudad de Oviedo. Estas Jornadas se dirigen a estudiantes de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior con el objetivo principal de darles la información necesaria para decantarse por unos estudios universitarios y cómo es el acceso a la Universidad.

MESAS DE INAUGURACIÓN

**PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS CIUDAD DE OVIEDO
AUDITORIO PRINCIPAL**

4 de FEBRERO
09:30 a 10:00 h

4 y 5 de FEBRERO
10:00 a 11:00 h

5 de FEBRERO
17:30 h

6 de FEBRERO
10:00 a 11:00 h

4 y 5 de FEBRERO
11:00 a 14:00 h

4 y 5 de FEBRERO
17:00 a 19:00 h

6 de FEBRERO
11:00 a 14:00 h

4, 5 y 6 de FEBRERO
11:20 a 13:40 h

Organiza: Universidad de Oviedo / Universitat d'Uviu / University of Oviedo
Colabora: Gobierno de Principado de Asturias / GOBIERNO DE OVIEDO

Jornadas de Orientación Universitaria

Xornaes d'Orientación Universitaria
University Orientation Days



BACHILLERATO
4 y 5 de febrero de 2020

J U
2020

4º ESO
6 de febrero de 2020

Ilustración 13. Jornadas de orientación universitaria. Fuente: <http://jou.uniovi.es/>

Tras la inauguración de la Jornada dirigida por las autoridades competentes, tuvieron lugar las mesas redondas de estudios. La Escuela Superior de Marina Civil compartió mesa con otros estudios de ingeniería como la Escuela Politécnica de Mieres y la Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales de Oviedo. (Oviedo, 2020)

El formato de la mesa redonda estaba organizado de manera que los titulados o estudiantes de los grados y/o másteres de la Universidad de Oviedo relatasen su experiencia respondiendo a tres bloques de preguntas en un tiempo aproximado de 3 minutos cada uno.

Las preguntas que realizó el moderador Francisco Blanco Álvarez (director de la Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales de Oviedo) fueron las siguientes:

- ¿Cuáles han sido los motivos por los que elegiste el Grado en Náutica y Transporte Marítimo?, ¿recibiste alguna orientación previa sobre la oferta de estudios de la Universidad de Oviedo?
- ¿Encuentras interesantes y útiles para tu formación y perspectiva profesional los estudios que has elegido?

- Si tuvieras que aconsejar a un estudiante sobre este Grado, ¿Cómo le motivarías para que lo escogiese?, ¿qué aspectos importantes resaltarías de estos estudios?

La mesa redonda cumplió con las características principales del formato como son: (Hechevarría, 2015)

- Un moderador que presente el tema y a los integrantes al público, guíe la conversación realizando las preguntas correspondientes, y exponga una conclusión para dar por finalizado el tema.
- Tiempo limitado para cada participante para expresar sus ideas de forma ordenada.
- Tiempo suficiente para la formulación de preguntas del público.

No obstante, pude comprobar a través de mi propia experiencia como ponente que el formato no funcionó debido a las siguientes causas:

- No se dispone del tiempo suficiente para exponer todas las ideas de los exponentes.

A pesar de que disponíamos cada uno de 3 minutos, el tiempo se hizo corto para poder tratar todos los temas que se preguntaban. Por lo tanto, la información no llega al público completa.

- La presencia de autoridades impide la expresión con total libertad.

Es complicado mostrarse totalmente sincero y expresar la opinión personal ya que al haber prensa y autoridades tanto los ponentes como el público se sienten cohibidos y tienden a no decir nada fuera de lugar o con implicaciones personales.

- Es fácil perderse y olvidar información por el camino.

Al haber más de un ponente y con distintos temas a tratar organizados en tres preguntas, cada participante va respondiendo a las preguntas sin dejar un tiempo entre ellas para participar al público. Por lo que todas las preguntas, dudas o aportaciones que quiera hacer el público durante el transcurso de la mesa redonda no se podrán realizar, quedando olvidadas

o fuera de lugar para el final. No se consigue una interacción recíproca que cree un vínculo entre los ponentes y el público para que surjan las dudas realmente interesantes. También opino que esto haría que el exponente pueda enfocar más su discurso a lo que el público solicita por lo que la información se transmitiría mejor.

- Una vez que finalizó el tiempo de los participantes, tuvo lugar la ronda de preguntas y no se realizó ninguna para el grado en náutica.

Debido a la gran cantidad de personas que se encontraban entre el público, los alumnos no tenían la valentía suficiente para coger un micrófono, ponerse de pie en medio de la sala y realizar una pregunta ante todos observando. Por ello, dos alumnas acudieron tras finalizarse la charla para preguntarme en privado dudas que tenían sobre el grado. Las preguntas que realizaron siguieron una temática similar:

- ¿Existen salidas profesionales en tierra tras estudiar esta carrera que sigan mereciendo la pena si no quieres seguir navegando en un futuro?
- ¿Existen bajas por maternidad a bordo?
- ¿Hay machismo en los barcos, y en la carrera?
- ¿Es complicado el trabajo a bordo para una mujer?

A través de estas preguntas, se puede concluir que existe la necesidad de transmitir una información fundamental sobre todo para las mujeres y que es necesario que esa información llegue para que tengan más conocimiento y puedan acertar con decisiones que son determinantes en la vida, cómo es la elección de la carrera a estudiar, y que cada vez haya más estudiantes de náutica.

También se pudo observar que, en los stands de las escuelas, dirigidos por dos miembros de la Escuela Superior de Marina Civil, el ambiente era mucho más coloquial y menos tenso. Este formato tuvo mejor resultado, captando mucha más gente y solicitándose información tanto oralmente como a través de documentos.

5. VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS: ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA.

A la hora de ir a una conferencia del tipo de las jornadas organizadas por la Universidad de Oviedo, es muy complicado tener la valentía de levantar la mano y hacer una pregunta desde la posición del público. Al igual que es muy difícil poder tratar un tema personal en profundidad en ese ambiente ya que todos los asistentes están mirando, hablar en público puede llegar a ser embarazoso. De esta manera muchas de las dudas se quedan en el tintero sin ser resueltas.

Se llega a la conclusión de que el formato escogido para la mesa redonda con motivo del «Día Internacional Marítimo» no fue el adecuado, ya que había falta de organización. Cada participante había preparado su discurso individualmente y no estaban coordinadas ni seguían el mismo guion. Tampoco llegaron a ningún punto final en común, por lo que la información no se transmitió correctamente a los oyentes.

El grupo de debate, creado como una técnica de recolección de datos cualitativa, también deduce que debido a esto no se obtiene ninguna conclusión. Ninguna de las participantes aportó soluciones o métodos para combatir la desigualdad o empoderar a la mujer en el sector. La mayoría de los oyentes que acudieron eran alumnos, estos ya saben que existe el problema, y por ello asisten a estas charlas, para recibir soluciones y/o recursos con los que poder actuar ante estas situaciones.

Se analiza esta falta de conclusiones y se cree que el problema está en que la propia charla no tenía un objetivo concreto. El tema principal es muy genérico, «Empoderando a la mujer». Por ello, a la hora de organizar una charla, se debe tener en cuenta a qué público se quiere dirigir: a las mujeres que ya tengan un puesto de trabajo, a las alumnas de Náutica que serán las nuevas generaciones, a los hombres para crear conciencia... De esta manera se podrá enfocar mejor el objetivo.

Por otro lado, la primera entrevista que se llevó a cabo con el grupo de debate se realizó en un ambiente cómodo y distendido donde todos los participantes se sintieran confortables y tuvieran el valor de hacer las preguntas que realmente interesan y es necesario saber. De esta manera se evita que las únicas preguntas que se realicen sean las típicas básicas de: ¿En qué buque has navegado? ¿Qué rutas hacía?

Se cambiaron ciertos aspectos para comprobar qué información es realmente la que concierne a los asistentes. Estos matices serán presentar a la persona en vez de dejar que se introduzca ella misma y a partir de ahí, los asistentes realizarán sus preguntas. De esta manera se verificará que el formato anteriormente visto no es el más adecuado, y se tratará de validar cuál lo es. Si existe una información interesante, cómo tiene que llegar a la gente.

De este modo se comprueba si en un ambiente distendido, con una persona que tenga una experiencia, los participantes son capaces de extraer ese conocimiento de una manera más efectiva que en una charla donde las personas entrevistadas expongan su trayectoria laboral y a continuación se realizan preguntas.

Una vez redactado el guion, con las preguntas que se consideran más interesantes para poder realizar una entrevista semi estructurada y dar lugar a que se generen nuevos temas durante el proceso, se realizan las entrevistas.

De ellas se extraen como resultados los impedimentos que tienen las mujeres en el ámbito marítimo.

La desconfianza es uno de los factores más comunes. Todas las entrevistadas están de acuerdo en que a las mujeres se les cuestiona desde un primer momento, ya sean los superiores o en las inspecciones de trabajo, haciendo preguntas con más inquina que a sus compañeros. Esto genera fuertes barreras del acceso femenino al sector. Sin embargo, son las primeras a las que solicitan en puestos de embarcaciones con fines turísticos o de ocio ya que generan buena presencia.

La tradición, que se ha ido pasando de generación en generación, recalando que el sector es un mundo de hombres, y la superstición de que las mujeres traen mala suerte a bordo, es otro impedimento para que no se incorporen a este sector. En primer lugar, la falta de información sobre la carrera deja excluidas a muchas mujeres de estos estudios. En segundo lugar, causado por esas tradiciones machistas muchos padres, madres y familiares no están de acuerdo con que las mismas estudien esa carrera. Normalmente es por el miedo a lo que se conoce por un mundo de hombres en el que no se aceptan mujeres, intentado que sus parientes no sufran trabajando en ese ámbito y puedan tener oportunidades. Mientras que en otras ocasiones es simplemente por el hecho de que los mismos familiares, debido a la falta de costumbre, opinan que esa carrera no es para las mujeres. Por lo tanto, todos estos pensamientos generan grandes barreras que se van pasando de generación en generación y destruirlos es muy complicado.

Hoy en día, analizando las entrevistas y escritos, los motivos que llevan a las mujeres a realizar estos estudios no son tanto por tradición familiar, sino de carácter personal, como altas expectativas laborales y aficiones deportivas relacionadas con la mar. Pero, para obtener los títulos profesionales es imprescindible realizar las prácticas obligatorias a bordo.

Por ello, otro impedimento que tienen las mujeres a la hora de ser contratadas en el sector marítimo es la dificultad de encontrar buques en los que puedan realizar las prácticas obligatorias para obtener la titulación y poder ejercer en la profesión. Uno de los pretextos que argumentan las compañías navieras es que no disponen de las infraestructuras necesarias a bordo. Otras compañías rechazan directamente la opción de contratar alumnas, sin ningún argumento.

Durante los estudios, la mayoría de las entrevistadas afirman que no evidencian un trato diferente por parte de sus compañeros, salvo una de ellas que sí le resultó más difícil integrarse en su grupo de clase donde la mayoría eran hombres. Con respecto a los profesores, las entrevistadas están de acuerdo en que a pesar de que no sentían rechazo, alguno de ellos adoptaba actitudes machistas manifestando comentarios fuera de lugar o afirmando que las mujeres no estudiaban esa carrera para ejercer una profesión posteriormente.

Sin embargo, durante los periodos de prácticas a bordo y en los puestos de trabajo, sí que consideran que los hombres adquieren una actitud paternalista, especialmente en hombres de mayor edad, o sobreprotectora, que no beneficia a las mujeres ya que genera celos entre los compañeros y falta de confianza en ellas mismas.

En este trabajo se cuestiona qué elementos son los que dificultan la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad. Uno de ellos puede ser el embarazo y las bajas por maternidad. El embarazo obliga a desembarcarse desde el primer día y estar de baja todo el tiempo estipulado por la ley, por lo que las mujeres permanecerían desembarcadas un periodo superior a un año. Esto genera grandes desventajas a la hora de la contratación y en conseguir los días necesarios embarcados para obtener los títulos profesionales y poder acceder a altos cargos.

Además, a la hora de buscar trabajos en tierra, encuentran que las condiciones que se les ofertan son inferiores. La inserción laboral de las mujeres que abandonan su carrera no es sencilla y el mercado laboral en tierra les resulta más competitivo y con peores condiciones

económicas. Por ello normalmente, las que siguen vinculadas al sector marítimo es a través de oposiciones.

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los factores que más influye en que las mujeres abandonen su carrera profesional. El periodo de duración de las campañas es una de las razones.

Con respecto a los casos de acoso, todas y cada una de las entrevistadas manifestaron haber sido víctimas de actitudes machistas y alguna de ellas de acoso. Es por ello por lo que algunas compañías navieras han creado protocolos para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso, confidenciales y supervisados por otras personas distintas al capitán o superiores. A partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación por parte de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, el acoso laboral por razón de sexo ha ido disminuyendo. Pero como se comentó anteriormente, a pesar de que la barrera legal esté solucionada, la cultural todavía no. (Estado, 2007)

Por todo lo anterior, y una vez que se ha demostrado que existe la necesidad de transmitir conocimientos y experiencias transversales fundamentales para las mujeres, se utilizan las experiencias propias, activas y pasivas, para proponer un formato que funcione.

La propuesta trata de elaborar un método para hacer una correcta gestión del conocimiento. Se debe preparar una jornada en la que se invitará a un número de mujeres y se desarrollará un nuevo canal informativo para verificar si al final logra su cometido; como paso ineludible para correcciones posteriores.

Al igual que en la elección de la entrevista, se analizan las nuevas tendencias y los retos en los formatos de mesa redonda y las conclusiones a las que se llegan son las siguientes.

A través de las jornadas realizadas por las organizaciones internacionales y los actos acudidos, se estima que estas jornadas son necesarias porque:

- Es imprescindible visibilizar a las mujeres en el sector marítimo.
- Se necesitan referentes de mujeres para las nuevas generaciones.

- Es indispensable involucrar al personal del ámbito en materia de igualdad, desde alumnos hasta compañías navieras.

Sin embargo, también se comprueba que las jornadas no funcionaron como se esperaba, debido a múltiples factores, entre ellos el formato y la organización. Por ello, la propuesta será la siguiente:

Se diseñaría una jornada con un número entre 4 y 6 mujeres exponentes para que pueda ser dinámica y poder contar con distintas opiniones. Se tratarían los temas que ellas consideren necesarios, siguiendo un orden, actuando una mujer como moderadora. Para ello, se debería aplicar todo lo aprendido a través de este trabajo en cuanto a métodos:

- Cómo realizar las preguntas a las entrevistadas.
- Cómo y cuándo dar pase a cada entrevistada y a las dudas de los asistentes.
- El tiempo necesario para cada intervención, que no sea excesivo y pueda causar desinterés, pero que sea suficiente para poder exponer todas las reflexiones.
- Cómo crear un ambiente cálido y favorable para la jornada.

En primer lugar, se presentaría a cada una de las entrevistadas, relatando su puesto actual y su trayectoria profesional. A continuación, la moderadora, propondría un tema sobre la mesa y responderían una a una su opinión con respecto al mismo. Durante el tiempo de la presentación, el público podría realizar preguntas sin necesidad de esperar a que finalice la sesión, para que pueda ser más dinámica y no se queden las dudas en el tintero.

Tras lo estudiado, opino que el público y las entrevistadas deberían estar a la misma altura, es decir, no situarlas en un altílo ya que pueda dar una sensación de lejanía y frialdad.

En segundo lugar, los temas a tratar durante la reunión deben ser comentados previamente con las entrevistadas para que puedan organizarse y contar lo que consideran realmente útil. Estos temas, se seleccionarían a partir de las conclusiones de las entrevistas realizadas en el presente trabajo, los intereses del grupo de debate y las propias experiencias, activas y pasivas, viendo las necesidades del público, como:

- La desconfianza, al ser cuestionadas desde un primer momento, generando fuertes barreras de acceso.
- La tradición, transmitiendo que el sector marítimo es un mundo de hombres.
- La falta de información sobre la carrera, que deja a muchas mujeres excluidas de dichos estudios.
- La dificultad de encontrar buques en los que poder realizar las prácticas obligatorias para obtener la titulación.
- La complicada promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, entre otros motivos, por las bajas de maternidad.
- El abandono de la carrera profesional con anterioridad a sus compañeros por la dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.
- El acoso en el ámbito universitario y laboral.

Una vez se acaben de exponer los temas previstos, se realizaría un pequeño aperitivo, de manera que se puedan formar grupos reducidos más coloquiales entre el público y las entrevistadas. De este modo, el ambiente sería más relajado y, al igual que en la entrevista semiestructurada, se podrían comentar otros temas de interés que no se hayan mencionado con anterioridad por pudor. No obstante, se llevaría a cabo previamente una ronda de preguntas en la sala para que, tanto las exponentes como el público, puedan terminar de aclarar las dudas en común.

Las mujeres escogidas para ser entrevistadas deberían tener el siguiente perfil:

- Que sigan trabajando en el sector marítimo o se hayan retirado recientemente, para que puedan dar una opinión de la vida actual.
- Que trabajen en distintos puestos para contemplar la versatilidad de la carrera.

- Que hayan alcanzado puestos de liderazgo de manera que puedan explicar cómo lo han conseguido, las dificultades que surgieron por el camino y de qué manera las resolvieron.
- Alumnas que hayan finalizado las prácticas a bordo recientemente o estén realizándolas, para poder tener una referencia más cercana del futuro próximo de las nuevas generaciones.
- Mujeres que trabajen en puestos intermedios de manera que los perfiles sean variados y se tengan referencias de todas las características.

Como es muy complicado contar con todos estos perfiles en una misma reunión, la idea será realizar varias, con perfiles diferentes en cada una. De manera que las entrevistadas puedan dar ejemplo de las situaciones vividas y soluciones, pautas o recursos para solventarlas.

En cuanto al lugar escogido para realizarlo podría ser un aula de la escuela, en la que exponentes y asistentes pudieran tener una actitud cercana. A pesar de que es primordial que llegue al mayor número de personas, creo que en esta ocasión es más importante que se transmita de manera correcta. Por ello, el número de personas invitadas no debería ser un grupo demasiado numeroso.

Esta propuesta, se anunciaría principalmente en las escuelas de estudios náuticos: Escuela Superior de Marina Civil de Gijón y el Centro de Formación Profesional Náutico Pesquera. A pesar de que sería conveniente darle visibilidad en los medios de comunicación para que la información llegue a un público más extenso, no los incluiría entre el público para que la reunión pueda ser más íntima y veraz. Poder expresarse sin cohibición considero que es imprescindible en esta ocasión.

El público al que tiene que transmitirse esta información es múltiple, y sobre todo a los altos cargos y compañías navieras. Pero, para esta primera propuesta, opino que es más conveniente centrarse en transmitir estos conocimientos de una manera más cercana para poder transferirlos de la mejor manera posible, y ceder los actos más multitudinarios y mediáticos a las organizaciones internacionales.

El objetivo de esta propuesta, entre otros, es fomentar el acceso al sector marítimo y el empleo de las mujeres en el mismo. Para ello, se deben revisar las estadísticas sobre las mujeres que hay trabajando en este campo y analizar por qué realmente no hay tantas como hombres, y

por qué hay más en departamentos de administración en tierra, o como subalternas a bordo de los barcos. Por ello, tanto en la charla como a posteriori, esas cifras y estadísticas deberían hacerse públicas para evidenciar un problema estructural dentro del sector. La intención es, no incluir a periodistas o altos cargos en la charla, pero sí darle visibilidad a posteriori mediante un publicado en la prensa o similar, explicando los temas tratados y el fin de la jornada.

A pesar de que esta jornada se enfoque con perspectiva de género, el objetivo es transmitir la información a todo el público, que se comprenda que la diversidad es importante. El hecho de que en esta propuesta las exponentes sean mujeres es porque, como se trató en el trabajo, la mayoría de los estudios y entrevistas son a hombres y la Marina Mercante también necesita mujeres como referentes.

6. CONCLUSIONES.

Llegados a este capítulo, al que apuntan los capítulos precedentes, se hace necesario recapitular sobre los «leitmotiv» que nos han guiado hasta él. Por ello trataré de definir unos criterios objetivos que permitan responder adecuadamente a cada uno de los tres:

1. Existencia de un conocimiento específico de las mujeres que estudian Marina Civil.

Es obvia, y no solo en el campo estudiado, la existencia de un aprendizaje continuo, y no solo en lo técnico, que dentro del ámbito en que se ha investigado, debido a las particularidades en que se desarrolla la vida profesional del marino, se hace más evidente.

La dificultad de encontrar buques en los que poder realizar las prácticas obligatorias para obtener la titulación, y la complicada promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, son dos simples ejemplos de este conocimiento específico que se adquiere a través de la experiencia.

2. Utilidad de ese conocimiento para las nuevas generaciones de mujeres que afrontan los estudios y el mundo laboral dentro del sector marítimo.

Una vez suprimidas las prohibiciones legales, todavía se mantienen las barreras culturales que, sumado a la minoría de mujeres en el ámbito, desencadena que estén invisibilizadas dentro de un sector masculinizado.

El hecho de que instituciones oficiales y organismos internacionales de relevancia organicen jornadas, eventos, congresos..., deja clara la necesidad perentoria de transmitir las experiencias de las mujeres que nos han precedido.

No obstante lo anterior, y en la línea espíritu y ambición de este TFM, en las líneas precedentes se ha evidenciado cómo el conocimiento más detallado y personalizado por las experiencias de otras mujeres puede mejorar la forma en que afrontar diferentes circunstancias que sí o sí se nos van a presentar, mejorando las garantías de éxito dentro de un sector que no está plenamente concienciado para aceptar e incluir a las mujeres.

3. Las vías en que ese conocimiento se trata de transmitir entre generaciones de mujeres marinas.

La voluntariedad, espíritu optimista e incluso cantidad con que se organizan jornadas, mesas redondas, charlas, etc... han quedado en evidencia por ser un formato inadecuado para lograr el objetivo que se pretende.

Los formatos que se establecen no logran la conexión entre ponente y público objetivo por las razones vistas en capítulos anteriores, desperdiciando conocimiento empírico y desaprovechando la utilidad que puede tener para todas nosotras.

Además de este resultado, el trabajo también aporta conclusiones generales útiles en base a la metainvestigación realizada desde la perspectiva de género como:

- Las investigaciones son sexistas y globalizan los resultados obtenidos al ser el género masculino el único sujeto de referencia. La escasez de estudios dentro del ámbito desde la perspectiva de género, por una parte, pero el manifiesto interés por otra de organizar jornadas muestra esa asimetría latente de un sector innegablemente androcéntrico y de cómo todo se piensa en clave masculina.

A través de la historia de la mujer en el mundo marítimo se concluye que:

- Los planes de igualdad de género, que pretenden ser una herramienta para promover la igualdad de oportunidades estableciendo estrategias para combatir las situaciones de desigualdad que se producen en el sector, no están logrado su cometido.

Una vez identificado el problema se comprueba, a través de las declaraciones y actos organizados por instituciones internacionales y nacionales, que este es de carácter global:

- A través de los actos acudidos se concluye que es necesario concienciar al sector en materia de igualdad y visibilizar a la mujer,
- Que mucha información no llega porque el modelo de transmisión no es el adecuado y es muy necesario transmitirla,
- Y que, en ocasiones, las mujeres llegan a los estudios y/o trabajos con una información que no refleja la realidad, lo que provoca problemas de distinta índole; muchos de ellos graves y que son muestra de un claro fracaso como institución y/o sociedad.

Otras conclusiones, en clave más personal:

- Como estudiante de una carrera técnica, he descubierto que hay otro tipo de investigación. Dentro de una carrera como la de Náutica y Transporte Marítimo, existen posibilidades de trabajo transversales donde se analicen temáticas de relevancia social.
- La parte de este trabajo dedicada a la investigación sobre el conocimiento empírico de las tituladas en Marina Civil me ha permitido adquirir nuevos conocimientos sobre la situación actual en el sector marítimo; principalmente que el acceso de la mujer a la Marina Mercante sigue siendo muy complejo, pero también descubrir que recursos y competencias puedo usar/desarrollar para tratar de prosperar dentro del sector.

Por ello, confío que este trabajo Fin de Máster y toda la información recopilada en él sea útil para las futuras generaciones del sector marítimo, y que esas mencionadas generaciones puedan beneficiarse del formato propuesto con el fin de lograr una transmisión de conocimiento sincera y efectiva.

7. REFERENCIAS.

- Asturias, F. M. (2016). *Estudio sobre la situación de las mujeres en el sector marítimo pesquero de asturias*. Obtenido de http://fundacionmujeres.es/files/archivos/MUJERES%20DE%20MAR_IAM06.pdf
- Baeta, M. (2015). *Misoginia en el mundo científico: Cultura androcentrista*. Obtenido de http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num15/art04.pdf
- Bell, J. (2002). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación*. Barcelona: Gedisa.
- Bers, T. H. (1989). The popularity and problems of focus-group research.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*.
- Digital, A. (2014). *Experiencias de Investigación Feminista: Propuestas y Reflexiones*. Obtenido de <file:///C:/Users/HPUser/Downloads/292027-Texto%20del%20art%C3%ADculo-405082-1-10-20150506.pdf>
- Educación, C. d. (2012). *La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos*. Obtenido de http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/COLECCION_UNPAN/BOL_DICIEMBRE_2013_69/UNED/2012/investigacion_cualitativa.pdf
- Estado, A. E. (1961). *Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>
- Estado, A. E. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Estado, A. E. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Fern, E. (1983). Focus Group: a review of some contradictory evidence, implications and suggestions for future research.
- Fernández, L. (2018). *Las mentiras sexistas de la ciencia*. Obtenido de https://elpais.com/cultura/2018/09/18/actualidad/1537288829_533173.html
- Hechevarría, D. S. (2015). *La Mesa Redonda*. Obtenido de <http://www.uvsfajardo.sld.cu/la-mesa-redonda-como-técnica-de-presentación>
- Ibáñez, J. (1989). *Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión*.
- IMO. (s.f.). *Organización Marítima Internacional*. Obtenido de imo.org

- Jaén, U. d. (s.f.). *La entrevista en investigación cualitativa*. Obtenido de http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf
- Lederman, L. C. (1990). *Assessing Educational Effectiveness: The focus group interview as a technique for data collection*.
- LLYC. (2019). *Estrategias de visibilidad para la igualdad*. Obtenido de http://www.eventoselpais.com/romperestereotipos/wp-content/uploads/sites/27/2019/10/191031_IDEAS_informe_contar_contarlo_ESP.pdf
- Marta Luxán, J. A. (s.f.). *Metodologías de investigación feminista*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1734204/6145705/Metodolog%C3%ADas+de+Investigaci%C3%B3n+Feminista/54172098-3058-1d47-df68-780965fa8f46>
- Martínez, P. (2019). *Discriminaciones y resistencias en las comunidades marineras*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/92991/1/Feminismos_33_08.pdf
- Michael, L. C. (2015). *Inserción Laboral de la Mujer en el Rubro Marítimo*. Obtenido de <http://190.119.236.94/bitstream/ENAMM/56/1/TESIS%2047%20-%20LAGUNA.pdf>
- Norma Blazquez, F. F. (2010). *Investigación Feminista - Epistemología, metodología y representaciones sociales*. Obtenido de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- OMI. (2019). *Empoderando a la mujer en la comunidad marítima*. Obtenido de <http://www.imo.org/es/MediaCentre/PressBriefings/Paginas/13-WMD2019themeC120.aspx>
- OMI. (2019). *Las mujeres en el sector marítimo*. Obtenido de <http://www.imo.org/es/ourwork/technicalcooperation/paginas/womeninmaritime.aspx>
- Oviedo, U. d. (2020). Obtenido de <http://jou.uniovi.es>.
- País, E. (2019). *Los estereotipos están para romperlos*. Obtenido de <https://www.eventoselpais.com/romperestereotipos/>
- Pesquera, D. G. (2015). *Plan de Igualdad de Género del Sector Pesquero y Acuícola*. Obtenido de https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan_de_igualdad_pesca.aspx
- Vanguardia, L. (2015). *La primera mujer práctica de puerto en España*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/economia/20151030/54437570184/macarena-gil-la-primeramujer-practica-de-puerto-en-espana.html>
- Voz, L. (2019). *Náutica celebra los 40 años que las mujeres llevan en la marina mercante española*. Obtenido de https://www.lavozdegalicia.es/noticia/maritima/2019/09/26/nautica-celebra-40-anos-mujeres-llevan-marina-mercante-espanola/0003_201909G26P32992.htm

WMU. (2019). *Empowering Women in the Maritime Community Conference*. Obtenido de <https://wmu.se/news/way-forward-conclusions-wmu-empowering-women-maritime-community-conference>

WMU. (2019). *International Women's Day*. Obtenido de <https://wmu.se/news/international-womens-day-2019>

8. LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.

Ilustración 1. Camarote de una Primer Oficial 2019	14
Ilustración 2. Alumnado de la Escuela Superior de Marina Civil de Gijón.....	15
Ilustración 3. Profesorado de las Escuelas Superiores de Marina Civil en España	16
Ilustración 4. Situación laboral actual.....	23
Ilustración 5. Desigualdad en la Universidad	25
Ilustración 6. Desigualdad en el sector marítimo.....	30
Ilustración 7. Desigualdad en el Sector Marítimo	32
Ilustración 8. Jornada «Empoderando a la mujer en la comunidad marítima»	37
Ilustración 9. Periódico La Nueva España, Gijón.	38
Ilustración 10. Día Marítimo Mundial.....	41
Ilustración 11. IMO's Gender Program. Fuente: imo.org	45
Ilustración 12. El País. Fuente: https://www.eventoselpais.com/romperestereotipos/	48
Ilustración 13. Jornadas de orientación universitaria. Fuente: http://jou.uniovi.es/	49
Tabla 1. Guion entrevista.....	7
Tabla 2. Escuelas Superiores de Marina Civil.....	16
Tabla 3. Perfil de las entrevistadas	19
Tabla 4. Pregunta nº1 entrevista.....	20