



Proyecto de investigación
**“Impacto de la tecnología, la fiscalidad
y la economía en la salud y el empleo femenino
en el sector marítimo”**

*Shaping Blue Economies: Technology,
Taxation, Law, and Women’s Health
and Employment in Maritime Sectors”*

Icons at the bottom: ship, gear, document with €, gavel, person, heart rate.

Retos invisibles: riesgos psicosociales que enfrentan las mujeres a bordo de buques

Asunción López Arranz

Universidade da Coruña, A Coruña, España

a.larranz@udc.es

Ignacio Picatoste Novo

Universidade da Coruña, A Coruña, España

ignacio.picatoste@udc.es

Resumen

En este trabajo se realiza una revisión narrativa de literatura académica, informes técnicos y bases de datos oficiales con el objetivo de sintetizar la evidencia sobre riesgos psicosociales que afectan a mujeres en su entorno laboral a bordo de buques y sobre las respuestas institucionales desarrolladas. La revisión se apoya en la taxonomía de riesgos psicosociales de Leka-Griffiths-Cox y en el marco normativo del MLC-2006, con foco en la marina mercante y de pasaje. Los estudios revisados documentan de forma consistente exposición elevada a aislamiento, con jornadas extensas, riesgo de acoso y posibles conflictos de rol, junto a brechas persistentes en participación y trayectorias diferenciadas por género. La evidencia sugiere que protocolos anti-acoso con canales confidenciales, programas de mentoría y apoyo psicosocial en remoto, así como prácticas organizativas inclusivas, se asocian con menores niveles autorreportados por las mujeres en relación con el estrés y el abandono, aunque los diseños causales son escasos. Se identifican lagunas de medición (infra-registro, falta de desagregación por sexo y rango, heterogeneidad por tipo de buque) que limitan la inferencia. El trabajo detecta determinantes y medidas con respaldo empírico y prioriza líneas de mejora en datos y evaluación de impacto. Con esta aportación se trata de integrar evidencia dispersa, clarificar condiciones organizativas vinculadas a menores riesgos y proponer una agenda de investigación centrada en métricas comparables y en evaluación rigurosa de las intervenciones.

Abstract

This paper undertakes a narrative review of academic literature, technical reports and official databases with the aim of synthesising the evidence on psychosocial risks affecting women in their work environment on board ships and on the institutional responses developed. The review is based on the Leka-Griffiths-Cox taxonomy of psychosocial risks and the MLC-2006 regulatory framework, with a focus on merchant and passenger shipping. The studies reviewed consistently document high exposure to isolation, long hours, risk of harassment and possible role conflict, along with persistent gaps in participation and gender-differentiated trajectories. Evidence suggests that anti-harassment protocols with confidential channels, remote mentoring and psychosocial support programmes, and inclusive organisational practices are associated with lower self-reported levels of women's stress and withdrawal, although causal designs are sparse. Measurement gaps are identified (under-reporting, lack of disaggregation by sex and rank, heterogeneity by vessel type) that limit inference. The paper identifies determinants and measures with empirical support and prioritises areas for improvement in data and impact assessment. This contribution aims to integrate scattered evidence, clarify organisational conditions linked to lower risks and propose a research agenda focused on comparable metrics and rigorous evaluation of interventions.

Keywords: Women, psychosocial risks, maritime sector, equality, mental health. Mujer, empleo, riesgos psicosociales, sector marítimo, igualdad, salud mental.

JEL code: K31

1 Introducción

Los riesgos psicosociales que enfrentan las mujeres a bordo de buques, es un tema de creciente relevancia en el ámbito marítimo. A pesar de los avances en la inclusión de género en el trabajo marítimo, las mujeres continúan expuestas a diversas formas de discriminación, acoso y estrés laboral, lo que puede afectar a su bienestar psicológico y su desempeño profesional (OIT, 2019). Los riesgos psicosociales en el trabajo se refieren a aquellos factores que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los trabajadores (López, Rodríguez, 2020). En el caso de las mujeres que trabajan a bordo de buques, estos riesgos pueden ser particularmente significativos debido a la naturaleza del entorno laboral y las dinámicas sociales que se presentan en este contexto (Gutiérrez, 2022). El objetivo perseguido con este estudio busca visibilizar los desafíos que enfrentan las mujeres en este entorno, y también fomentar cambios positivos en las políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad y el bienestar en el mar (Kumar, Singh, 2017).

La prevención de riesgos laborales busca una protección integral de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, tanto en su aspecto físico como psíquico en el trabajo. Esta búsqueda de la seguridad y bienestar en el trabajo se ha venido generalizando desde los años 80 tanto en España como en Europa y Norteamérica. La atención que los gobiernos han prestado a los riesgos físicos no ha dejado atrás una realidad palmaria como son los riesgos psicosociales, que de una forma tan perturbadora pueden incidir en el bienestar y la dignidad de los trabajadores y también en la calidad y desarrollo de la actividad de la empresa. La determinación de naturaleza y los mecanismos que desarrollan este tipo de riesgos es realmente dificultoso. Como medio para luchar contra los mismos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984, señaló que “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos de estos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él”. En definitiva, para la OIT “la interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas.

Pueden también preverse efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y las limitaciones del individuo y, por otra parte, las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud, entre otras cosas (OIT, 1986, p.3)”. De modo que, los factores de riesgo psicosociales puedan ser definidos como los factores

organizacionales que pueden tener un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras (Moreno Jiménez et al. 2010).

Unas condiciones de trabajo adversas junto con factores humanos pueden dar lugar a enfermedad física y mental. Junto a ello, se puede esperar un efecto negativo sobre la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo (OIT, 1986). La Cuarta Encuesta Europea a Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER 2024) de la EU-OSHA pregunta a las empresas cómo se gestionan los riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, con especial atención a los riesgos psicosociales, es decir, el estrés laboral, la violencia y el acoso. Entre mayo y octubre de 2024, se encuestó a un total de 41.458 empresas, de todos los sectores de actividad y con al menos cinco empleados, en los 30 países incluidos: la UE-27, además de Islandia, Noruega y Suiza. Se han reflexionado teniendo en cuenta el impacto de la pandemia de COVID-19 en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Desarrollado con el apoyo de gobiernos e interlocutores sociales a nivel europeo, ESENER 2024 tiene como objetivo ayudar a los centros de trabajo de toda Europa a comprender mejor sus necesidades de apoyo y experiencia, así como a identificar los factores que fomentan o dificultan la acción. Los problemas de salud mental y los trastornos relacionados con el estrés son la principal causa global de muerte prematura y la mayor preocupación general sobre la salud en Europa, con una importante incidencia en las mujeres (OMS, 2001) (CEE, 1989).

Las trabajadoras del mar sufren diariamente y casi siempre de una forma invisible, ya que no se suelen comunicar, riesgos psicosociales derivados de: a) Aislamiento social, ya que las trabajadoras a bordo de buques suelen estar separadas de sus familias y redes sociales durante largos períodos. Todo esto puede generar sentimientos de soledad, depresión y ansiedad; b) Discriminación de género, ya que las mujeres en entornos tradicionalmente masculinos, como el marítimo, pueden sufrir discriminación y acoso. Esto puede afectar su autoestima, bienestar emocional y desempeño laboral (OMI, 2021); c) Falta de apoyo psicológico: a menudo, las trabajadoras no tienen acceso a servicios de salud mental ni a un apoyo psicológico adecuado; d) Condiciones laborales estresantes. Dadas las largas jornadas laborales, la presión para realizar tareas y los entornos exigentes, pueden afectar la salud física y mental (Mason, 2019). e) Cultura organizacional: en algunas empresas, puede existir una cultura que no favorezca la inclusión ni el respeto a los trabajadores, lo que genera un entorno hostil que aumenta el riesgo de acoso y violencia (García, Corbacho, 2004); f) Falta de oportunidades de desarrollo profesional, ya que las mujeres pueden enfrentar barreras en su desarrollo profesional, como la falta de formación o de oportunidades de ascenso; g) Estrés familiar y profesional: las mujeres a menudo tienen que compaginar sus responsabilidades laborales con las obligaciones familiares, lo que puede ser especialmente difícil en el entorno marítimo (Baker, 2016).

Por otra parte, los riesgos se producen bajo los siguientes comportamientos según (Leka, Griffiths et al. 2003): a) Contenido de trabajo: falta de variedad de las tareas o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, no poner en uso las competencias y la alta incertidumbre, la exposición continuada a las

personas a través del trabajo. b) Carga y ritmo de trabajo: la sobrecarga de trabajo o la falta del mismo, el ritmo de funcionamiento de la maquinaria, los altos niveles de presión por el cumplimiento de los plazos, la falta de tiempo. c) Planificación de las jornadas de trabajo: turno de trabajo, turnos nocturnos, los horarios de trabajo inflexibles, horas extra, jornadas muy largas o a horas intempestivas. d) Participación y control: baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, etc. e) Ambiente y equipamientos: presencia de equipos inadecuados o con falta de mantenimiento; malas condiciones ambientales, tales como falta de espacio, mala iluminación y ruido excesivo. f) Cultura organizacional: falta de comunicación, bajos niveles de apoyo a la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición o acuerdo sobre los objetivos de la organización, ausencia de liderazgo. g) Relaciones interpersonales en el trabajo: aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, intimidación, acoso.) Roles en la organización: ambigüedad de rol, conflicto de rol y la responsabilidad de las personas. i) Plan de carrera profesional: estancamiento e incertidumbre de la carrera profesional, ausencia de promoción interna, salarios bajos, inseguridad laboral, baja valoración social del trabajo. j) Interacción de las demandas del hogar y del trabajo: demandas contradictorias de trabajo y el hogar, bajo apoyo en el hogar, problemas de doble rol en el hogar y el trabajo.

Tanto los riesgos como los comportamientos que estos llevan aparejados comportan en múltiples casos la salida de la mujer de esta actividad marítima, ya que abandonan el trabajo.

1.1 Enfoque teórico desde la economía del capital humano y la asignación del tiempo

El análisis de los riesgos psicosociales y de las desigualdades de género en el sector marítimo puede enriquecerse incorporando la perspectiva de la economía del capital humano. Gary Becker (1964, 1985) explicó que las decisiones laborales y la especialización por sexo en distintos sectores pueden entenderse como resultados de la inversión diferencial en capital humano (educación, formación específica, experiencia laboral) y de la asignación del tiempo entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas. Estos modelos, junto con la literatura posterior (Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2014; Bertrand, 2018), no justifican las desigualdades, sino que ayudan a comprender los mecanismos económicos e institucionales que las generan y perpetúan.

En el caso del trabajo marítimo, las diferencias en capital humano específico (experiencia embarcada, titulaciones STCW), los costes de oportunidad derivados de largas rotaciones y la rigidez de las estructuras jerárquicas contribuyen a una brecha de participación femenina persistente. La interacción entre los factores biológicos, las decisiones de inversión en formación, las normas culturales y los incentivos institucionales condiciona la distribución del trabajo entre hombres y mujeres. Este marco permite entender cómo las políticas laborales y las

transformaciones organizativas —como la introducción de sistemas de rotación más cortos, programas de mentoría o formación a distancia— pueden mitigar las desigualdades de acceso y progresión profesional en el ámbito marítimo.

Este artículo se estructura conforme al formato de investigación académica habitual en las ciencias sociales aplicadas. Tras esta introducción, el apartado II presenta el marco teórico, que integra los enfoques del capital humano, la literatura sobre riesgos psicosociales y las aportaciones de los estudios de género en el ámbito marítimo. El apartado III expone la metodología y el alcance de la revisión, detallando las fuentes normativas, institucionales y académicas analizadas. El apartado IV desarrolla los factores psicosociales del trabajo marítimo desde una perspectiva de género, incorporando la Tabla 2 y la síntesis conceptual resultante. El apartado V examina los retos invisibilizados que enfrentan las mujeres a bordo, articulando cómo estos elementos amplifican los riesgos identificados. El apartado VI presenta los resultados y la discusión, en la que se contrastan los hallazgos de la revisión con el marco normativo internacional, especialmente el MLC 2006, y con las dinámicas organizativas observadas en la práctica marítima. El apartado VII ofrece las implicaciones de política, diferenciando los niveles institucional, organizacional y operativo. Finalmente, el apartado VIII recoge las conclusiones principales y las líneas de mejora identificadas para futuras investigaciones.

2 Metodología y alcance

El presente trabajo adopta un diseño de revisión narrativa y analítica, orientado a integrar evidencias sobre riesgos psicosociales y desigualdades de género en el ámbito marítimo. La revisión se desarrolló entre enero y septiembre de 2024 e incluyó fuentes primarias (informes institucionales, bases de datos oficiales) y fuentes secundarias (artículos académicos y literatura científica revisada por pares). Las principales fuentes institucionales que se han consultado se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Fuentes institucionales y bases de datos utilizadas en la revisión (2000-2025).

Tipo de fuente	Institución / Base de datos	Contenido relevante para el estudio	Aplicación en el manuscrito
Normativa internacional	OIT/ILO — Maritime Labour Convention (MLC, 2006)	Estándares sobre seguridad, salud laboral, condiciones de vida y mecanismos de denuncia.	Marco normativo para analizar la brecha entre regulación y práctica a bordo.
	OMI/IMO — Gender Equality Toolkit (2021); Women in Maritime Survey (2024)	Estrategias de igualdad, datos de participación femenina, diagnósticos institucionales.	Base para caracterizar avances, barreras y presencia de la mujer en el sector.
Riesgos psicosociales	EU-OSHA — ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks)	Encuestas comparativas sobre gestión de riesgos psicosociales en entornos laborales europeos.	Fundamenta el análisis sobre estrés, acoso, violencia y gestión preventiva.
Salud mental y riesgos psicosociales	OMS/WHO — World Health Report (2001)	Marco conceptual sobre salud mental, determinantes psicosociales y carga global.	Sirve para contextualizar impactos psicosociales reportados en el ámbito marítimo.
Bases académicas	Scopus; Web of Science; Google Scholar	Artículos revisados por pares sobre género, capital humano, riesgos psicosociales y sociología marítima.	Identificación de literatura empírica y teórica entre 2000–2025.
Informes sectoriales	WISTA; ICS; ITF; SIRC-Cardiff University	Estudios sobre mano de obra marítima, condiciones de trabajo, violencia y acoso.	Complementan la evidencia donde existen vacíos estadísticos por género.
Marco europeo	Normativa UE en salud laboral e igualdad (Dir. 89/391/CEE; Estrategia UE 2020-2025)	Directrices comunitarias en SST y políticas de igualdad.	Integra perspectivas regulatorias regionales aplicables al trabajo marítimo europeo.

Fuente: elaboración propia.

La búsqueda bibliográfica se realizó en Scopus, Web of Science y Google Scholar, empleando los descriptores combinados: “*psychosocial risks*”, “*women seafarers*”, “*maritime labour*”, “*gender equality*” y “*mental health at sea*”. Se incluyeron publicaciones entre 2000 y 2024, en inglés y español, con criterios de inclusión basados en:

1. Relevancia para el análisis de riesgos psicosociales en contextos marítimos o análogos.
2. Enfoque empírico o normativo sustentado en evidencia o marcos comparables.

3. Referencia explícita a condiciones laborales diferenciadas por género.

Los resultados fueron organizados en torno a cuatro ejes temáticos: a) evolución normativa e institucional, b) riesgos psicosociales identificados, c) retos invisibles de género a bordo y d) estrategias de prevención y acompañamiento.

Este enfoque metodológico busca ofrecer una visión sistematizada y crítica de la literatura, destacando tanto los avances como las brechas en la gestión de los riesgos psicosociales que enfrentan las mujeres a bordo.

3 Panorama actual de la mujer en el ámbito marítimo

Para llegar a la situación actual las mujeres han reivindicado progresivamente su presencia en la actividad marítima. El trabajo en el mar ha sido históricamente conceptualizado como un ámbito laboral masculinizado, asociado a la fuerza física, la resistencia en condiciones extremas y la tradición cultural de la navegación. Sin embargo, en las últimas décadas se ha registrado un aumento progresivo de mujeres en el trabajo marítimo. En el camino por la igualdad nos encontramos con mujeres pioneras que, aunque han sido pocas y su presencia ha sido escasamente documentada en la historiografía marítima, han mostrado resiliencia y capacidad de agencia, como es el caso de Ana María de Soto, que, en 1793, con 16 años se incorpora a la Infantería de Marina, (Parente Rodríguez, 2010). Se alistó en dicho cuerpo, lógicamente haciéndose pasar por un hombre, llamado Antonio. Durante los cinco años y cuatro meses que figuró como soldado de Infantería de Marina, asistió a varios hechos de armas por mar y por tierra. Posteriormente un rutinario reconocimiento médico se descubre que Antonio es una mujer. Ese mismo día se dio la orden de desembarco, según los registros históricos, recibió reconocimiento institucional y profesional de todos los que la habían tratado en sus más de cinco años de servicio. Por todo, a su salida, la Real Orden de 4 de diciembre de 1798 le concedía el grado y sueldo de sargento primero de Batallones, y por otra, el 24 de julio del año siguiente, «en atención a la heroicidad de esta mujer, la acrisolada conducta y singulares costumbres con que se ha comportado durante el tiempo de sus apreciables servicios... se le otorgaban dos reales diarios por vía de pensión y que en los trajes propios de su sexo pueda usar de los colores del uniforme de Marina como distintivo militar (Parente Rodríguez, 2010). La figura de doña Isabel Barreto destaca brillantemente por el de ser mujer, por la determinación en condiciones extremas de navegación y de las comodidades que representa haber tomado parte en la gesta que condujo su marido, don Álvaro de Mendaña, y por ser la única mujer en la historia que ha ostentado el título de Almirante (Canovas, 2016). Más recientemente las mujeres continuaron participando en actividades marinas como es el caso de la científica Ángeles Alvariño, que en 1953 se convirtió en la primera mujer científica en un buque oceanográfico británico, fue una destacada oceanógrafa que descubrió 22

nuevas especies marinas, convirtiéndose en un referente mundial. En Galicia, la historia de las mujeres en el mar es aún más destacada. Carmen Tuñón Álvarez, la primera mujer ingeniera técnica naval en España, y Celia Rivas Casais, empresaria gallega que lideró una empresa pesquera en Finisterre, constituyen ejemplos relevantes de la progresiva incorporación femenina al sector marítimo para participar en una industria históricamente cerrada a ellas.

En el avance por encontrar un sitio a lado de los hombres, actualmente el reconocimiento de derechos y mejoras en las condiciones de trabajo en el mar a través de las legislaciones ha constituido un instrumento relevante para la incorporación de las mujeres al sector. El Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (MLC, 2006), ha supuesto un avance en la regulación de las condiciones de trabajo, seguridad y salud a bordo, alojamiento, atención médica, servicios sociales y no discriminación. Establece responsabilidades de empleadores y Estados para asegurar condiciones de trabajo decentes para la tripulación, incluida la protección de salud y seguridad para trabajadoras y trabajadores del mar. En su regla 5.1 se establece que cada Estado miembro implemente las obligaciones previstas por el Convenio en lo que se refiere a los buques que enarbolan su bandera: más en concreto, el Estado debe poner en marcha un sistema de inspección y certificación de las condiciones de trabajo marítimo, que culminan en la entrega del Certificado de Trabajo Marítimo. Las inspecciones a bordo pueden ser dispuestas no sólo ex officio por la autoridad competente, sino también en consecuencia de una queja oficial presentada por la tripulación o parte de esta (Bres, 1999). Todo Estado miembro tiene que exigir que los buques que enarbolan su pabellón cuenten con herramientas eficaces para tramitar las quejas de la tripulación; prohibiendo expresamente cualquier forma de discriminación o acción hostil («hostigamiento») contra de las personas trabajadoras del mar por haber presentado una queja que no sea manifiestamente abusiva o malintencionada. Por fin, a todos los marinos deberá proporcionarse una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque. En la norma A5.1.2. se regula que cuando, tras una inspección más detallada, resulte un incumplimiento de la norma internacional, los servicios inspectores son obligados a señalar las deficiencias al capitán del buque y a asignarle un plazo para la rectificación. Además, si resulta en concreto que la violación es sistemática o que menoscabe claramente la seguridad y la salud de la gente de mar, los funcionarios del Estado del Puerto tienen facultad de prohibir la navegación al buque hasta que no se eliminen las deficiencias o hasta que el armador no acepte un plan de acción para rectificar las faltas de conformidad. Todos estos avances introducidos por el Convenio resultan difícilmente aplicables a los riesgos psicosociales debido a su naturaleza no siempre visible, ya que la invisibilidad con la que se producen los riesgos sociales hace que no se produzcan quejas al respecto (Bologna, 2019).

A pesar de ser pocas las mujeres han evidenciado competencias profesionales equiparables para trabajar en el mar cuando se les ha permitido. Actualmente, la Organización Marítima Internacional (OMI), ha señalado que las mujeres representan alrededor del 2 % de la fuerza laboral marítima mundial, con mayor concentración en cruceros y ferris, y con una presencia aún menor en la marina mercante y en buques de carga. La mayoría se desempeña en áreas

administrativas, hoteleras y de servicios, mientras que el acceso a puestos de mando o de ingeniería naval sigue siendo reducido. Fuera del trabajo como tripulantes, las actividades en donde más destaca la contratación de las mujeres a bordo de embarcaciones son: 57% en la industria de cruceros donde se contrata un mayor número de mujeres para labores de “staff”, como son las actividades de relaciones públicas, chefs, spa, y en general, labores de entretenimiento a bordo. 54% en recursos humanos y reclutamiento. 51% en seguro marítimo; 51% en tecnologías del medio ambiente; 49% en servicios legales; 48% en posiciones de administración; 39% en mandos medios, y 17% en altos puestos en los consejos de administración de las compañías marítimas. Por lo que respecta a trabajos en ministerios y agencias gubernamentales relacionados con temas marítimos se alcanza un 34% (Merodio, 2022.)

La brecha de género se expresa tanto en la cantidad de mujeres a bordo, como también en la distribución jerárquica: las oficiales y capitanas son una minoría, y muchas veces enfrentan a exigencias diferenciadas en procesos de validación profesional (OMI, 2024). La literatura reciente señala la necesidad de implementar políticas de equidad de género en la actividad marítima, así, organismos internacionales como la Organización Marítima Internacional (OMI), ha implementado el programa “Women in Maritime” o iniciativas regionales de asociaciones navieras han promovido la capacitación técnica y el acceso a becas para mujeres en escuelas náuticas. Esto se ha asociado a un incremento en la matrícula femenina en carreras vinculadas a la navegación, la ingeniería naval y la logística portuaria. A pesar de estas políticas de igualdad y diversidad, el sector marítimo global continúa mostrando una marcada brecha de género. Así lo revela el informe “Women in Maritime Survey 2024”, elaborado por la OMI y la Asociación Internacional de Mujeres en el Comercio y el Transporte Marítimo (WISTA). Los datos se obtuvieron de los 88 Estados miembros de la OMI y 608 del sector privado que respondieron en 2021. Esta fue una notable participación, lo que demuestra una importante concienciación sobre la necesidad de avanzar hacia una mayor equidad de género en el sector. Se puede ver algunos cambios. Las mujeres tienen mayor presencia en áreas emergentes como los servicios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG), la descarbonización y la tecnología marítima. En cambio, su participación ha disminuido en actividades tradicionales como el bunkering (suministro de combustible a buques) y los servicios jurídicos. En el ámbito educativo, las mujeres representan el 15% de las graduadas en academias marítimas nacionales y el 22% en universidades. Aunque la cifra es baja, se observa una mayor persistencia en completar los programas de formación, incluyendo los 12 meses de prácticas a bordo. No obstante, los datos evidencian un escenario estructuralmente complejo. Aunque el número absoluto de mujeres empleadas ha aumentado de 151.979 en 2021 a 176.820 en 2024, su proporción dentro del total de la fuerza laboral ha descendido del 26% al 19%. Esta caída porcentual se explica, en parte, por el incremento de respuestas de países con estructuras laborales más masculinizadas.

Por otra parte, la integración de las mujeres en las profesiones marítimas presenta limitaciones motivadas por: a) prejuicios estructurales que vinculan el trabajo en el mar con la masculinidad. La percepción cultural sigue siendo uno de

los obstáculos invisibles más fuertes para la plena inclusión de las mujeres en la vida marítima. Persisten imaginarios que asocian al mar con un “espacio socialmente construido como no adecuado para la presencia femenina”, sustentados en tradiciones y supersticiones que han atravesado generaciones de marinos. En varias comunidades marítimas, aún se conserva la creencia de que la presencia de mujeres a bordo trae “mala suerte” o genera conflictos en la tripulación. Aunque tales ideas son cada vez menos aceptadas en ámbitos profesionales, continúan influyendo en actitudes de discriminación o exclusión; b) Baja representación en la contratación, debido a políticas internas de algunas navieras que aún muestran reticencia a incluir mujeres en tripulaciones mixtas; c) Dificultades de conciliación familiar, ya que los contratos largos y el aislamiento suponen un desafío mayor para mujeres que suelen asumir, socialmente, la carga de cuidados; d) Escasez de referentes femeninos en posiciones de liderazgo, lo que dificulta generar modelos de rol que inspiren a nuevas generaciones.

Las sociedades más abiertas a la equidad de género, la mujer marinera es percibida como símbolo de resiliencia, modernidad y empoderamiento, lo cual ha dado lugar a campañas de visibilización y reconocimiento público. Sin embargo, estas representaciones pueden idealizar la experiencia femenina sin necesariamente transformar las estructuras que limitan su desarrollo laboral. De modo que, aunque se reconoce un avance normativo y formativo, la realidad cotidiana de las mujeres a bordo continúa marcada por desigualdades estructurales.

4 Factores psicosociales en el trabajo marítimo: análisis desde una perspectiva de género

La literatura reciente subraya la centralidad de la seguridad y salud en el trabajo marítimo (OIT, 2009; Bailey, 2015), así lo pone de manifiesto un Estudio General de la OIT de 2009 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), se señala la prevención como la medida principal para lograr la prevención de los trabajadores. El trabajo de las profesionales del mar se caracteriza por la exposición simultánea a riesgos físicos y también psicosociales (MacLachlan et al., 2012). Las trabajadoras del mar deben hacer frente a condiciones de trabajo exigentes, aislamiento, largas jornadas laborales, estructuras organizativas rígidas y altos niveles de estrés y fatiga, que en el caso femenino se le añaden también condicionantes de discriminación de género. Además, deberían tenerse en cuenta las dificultades relacionadas con la composición de la tripulación, en particular con respecto a las tripulaciones integradas por miembros de distintas nacionalidades y contextos culturales. Esto debería tomarse en consideración a la hora de promover una cultura de seguridad a bordo. Asimismo, la literatura identifica el consumo de sustancias, la violencia y

el acoso como factores agravantes del riesgo psicosocial (Sampson & Ellis, 2019). Resulta significativo que, pese al conocimiento acumulado, persistan importantes lagunas estadísticas en SSTM (OIT, 2015; Håvold, 2010), debido al acceso limitado y la escasa fiabilidad de las notificaciones de accidentes del trabajo, incidentes y enfermedades en los Estados del pabellón (OIT, 2015). A pesar del reconocimiento de los derechos que el MLC, 2006, hace en su artículo IV apartado 3, de que “Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo. Y, 4. “Toda la gente de mar tiene derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social, entre otros derechos”. Aunque el marco normativo expresa una preocupación explícita por el bienestar de las mujeres marineras, los resultados prácticos siguen siendo limitados (MLC, 2006; Women in Maritime Survey, OMI-WISTA, 2024)

El trabajo marítimo tiene unas características muy especiales por las condiciones únicas que lo diferencian de otros entornos laborales, ya que el buque es su centro de trabajo, así, el aislamiento prolongado, la convivencia en espacios reducidos, la exposición a factores ambientales adversos y los horarios de trabajo irregulares. Estos elementos, combinados con las exigencias operativas del buque, conforman patrones de riesgo psicosocial ampliamente documentados en la investigación marítima (Oldenburg et al., 2013) y que, en el caso de las mujeres, se intensifican debido a desigualdades de género y dinámicas sociales particulares. Todas estas peculiaridades son proclives a los riesgos psicosociales, que tienen la capacidad de provocar estrés, desgaste emocional, problemas interpersonales y, a largo plazo, deterioro en la salud física y mental.

La evidencia empírica confirma que el trabajo en el mar se asocia a diversos efectos adversos en la salud mental (Jeżewska et al., 2015). Se ha asociado con estrés, ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático y suicidio. Algunas veces, la combinación de cuestiones laborales, cuestiones ajenas al trabajo y cuestiones personales puede dar lugar a este malestar psicológico. La literatura recomienda considerar estas interacciones de manera integrada y puede ser necesario obtener apoyo competente para ayudar a resolverlas. Diversos factores relacionados con el trabajo pueden contribuir al distrés psicológico. Esos factores pueden ser el resultado de las limitaciones físicas inherentes al hecho de vivir y trabajar en el mar; de la forma en que tratan a una trabajadora las personas con las que ésta trabaja; de incidentes que ocasionan daño mental, o de la falta de realización personal en el trabajo. La autoridad competente, tras celebrar consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar, debería proporcionar asesoramiento eficaz a los armadores acerca de las medidas disponibles para reducir al mínimo los efectos negativos en la salud mental de los factores relacionados con el trabajo. Dichas medidas incluyen, entre otras, mecanismos para identificar y reducir los factores de tensión propios del lugar de trabajo; el fomento del conocimiento de los signos de sufrimiento mental precoz para hacer posible una respuesta temprana; el acceso a instalaciones de esparcimiento y bienestar que eviten la salida indeseada de las mujeres de la actividad marina (MLC, 2006, reglas 3.1 y 4.4).

Las condiciones en que se desarrolla esta actividad vienen de la mano de una realidad vivencial que se caracteriza por los trabajos marítimos donde la evidencia muestra que las mujeres experimentan jornadas extensas y patrones de descanso irregulares (Oldenburg & Jensen, 2019): la falta de límites entre tiempo laboral y descanso puede provocar fatiga crónica, alteraciones del sueño y disminución del rendimiento. El aislamiento geográfico “presenta importantes desafíos psicosociales, ya que los largos períodos en alta mar limitan la comunicación con la familia y las redes de apoyo, lo que incrementa sentimientos de soledad y desconexión social. Por otra parte, las elevadas demandas laborales y responsabilidades operativas, como la operación del buque requiere atención constante, lo que se traduce en un estado permanente de alerta y tensión. Convivencia en espacios reducidos: la vida a bordo demanda compartir camarotes, comedores y áreas comunes, lo que incrementa la posibilidad de conflictos interpersonales. Diversidad cultural en la tripulación: si bien puede ser enriquecedora, también conlleva barreras de idioma, diferencias de valores y potenciales malentendidos que generan tensión. Jerarquías rígidas: la estructura de mando propia de los buques puede favorecer entornos jerárquicamente rigurosos, con escasa flexibilidad para la resolución horizontal de conflictos.

El impacto de esta actividad cuando se produce un riesgo psicosocial se manifiesta generalmente como Estrés laboral crónico y ansiedad. Síntomas de depresión asociados al aislamiento y la distancia familiar. Burnout o síndrome de desgaste profesional, especialmente en tripulaciones con sobrecarga de trabajo. Problemas de convivencia y violencia interpersonal, que en algunos casos se extienden hacia conductas de acoso o discriminación. En el caso femenino y aunque los riesgos afectan a todos los marinos, las mujeres enfrentan desafíos adicionales que agravan el impacto psicosocial, tales como mayor exposición al acoso sexual y laboral, lo que incrementa la vulnerabilidad psicosocial de las trabajadoras. Sobrecarga emocional derivada de la necesidad de demostrar constantemente su valía profesional en un entorno masculinizado. Falta de apoyo institucional para atender denuncias o situaciones de violencia a bordo. Invisibilidad estadística, ya que muchos estudios de salud ocupacional marítima no desagregan datos por género.

Los riesgos psicosociales en el entorno marítimo surgen de la interacción entre factores organizacionales, sociales y culturales propios de la vida en alta mar. Su impacto se manifiesta en la salud emocional y física de la tripulación, y resulta más complejo en el caso de las mujeres, quienes enfrentan retos invisibles que se superponen a las condiciones ya exigentes del trabajo marítimo.

La falta de condiciones seguras e inclusivas no solo afecta a las mujeres, sino que compromete la seguridad operacional y la cohesión de la tripulación. Diversos estudios muestran que la equidad de género debe ser entendida como un factor estratégico, que contribuye al fortalecimiento del talento humano, la innovación y la sostenibilidad del sector (OMI-WISTA, 2024; Kitada, 2013). Para su consecución la aplicación práctica de los convenios internacionales y protocolos existentes, garantizan mecanismos de denuncia eficaces y confidenciales. Impulsar programas de acompañamiento psicológico y redes de apoyo específicos para mujeres marineras. Fomentar la participación femenina en puestos de mando,

mediante políticas de promoción interna y formación en liderazgo. Transformar la cultura organizacional a bordo hacia una inclusión activa, que supere la visión de la mujer como “excepción” y la reconozca como parte integral de la vida marítima. La construcción de un entorno marítimo más equitativo y saludable requiere tanto compromisos institucionales como transformaciones culturales sostenidas.

En la Tabla 2, se muestra un esquema comparativo de los riesgos psicosociales diferenciales por género.

Tabla 2. Comparación de riesgos psicosociales en el trabajo marítimo (generales vs. específicos de género)

Categoría de riesgo psicosocial	Riesgos generales del trabajo marítimo	Riesgos específicos o aumentados para mujeres marineras	Principales referencias
Aislamiento y desconexión social	Largas rotaciones; limitada comunicación con la familia; escaso acceso a redes de apoyo.	Aislamiento reforzado por la baja presencia femenina a bordo; mayor dificultad para generar redes de confianza; invisibilización estadística.	IMO-WISTA (2024); EU-OSHA (2024).
Carga laboral y fatiga	Jornadas extensas; ciclos irregulares; turnos nocturnos; altos niveles de exigencia.	Mayor vigilancia sobre su desempeño; presión por “demostrar competencia” en entornos masculinizados.	Leka et al. (2003); Sampson & Ellis (2019).
Estructura jerárquica rígida	Autoridad vertical; baja participación en toma de decisiones; clima disciplinario.	Exposición elevada a dinámicas de poder que inhiben denuncias de acoso o trato desigual.	ILO (2015); García & Corbacho (2004).
Conflictos interpersonales	Convivencia continua en espacios reducidos; diversidad cultural y lingüística.	Mayor probabilidad de exclusión de dinámicas de camaradería; microagresiones normalizadas.	Mason (2019); Kitada (2013).
Violencia y acoso	Riesgos de violencia verbal o física en situaciones de estrés.	Riesgo significativamente mayor de acoso sexual y de género (verbal, físico o simbólico).	IMO (2021); ILO (2019).
Desarrollo y carrera profesional	Limitaciones por organización del trabajo y rotaciones largas.	Barreras organizacionales para el ascenso; menor acceso a formación;	Becker (1985); Goldin (2014); Blau & Kahn (2017).

		estereotipos sobre “aptitud física”.	
Salud mental	Estrés crónico; ansiedad; problemas de sueño; burnout.	Impacto amplificado por discriminación, sobrecarga emocional y representación simbólica del género.	WHO (2001); Gutiérrez (2022).

Fuente: elaboración propia.

5 Retos invisibilizados en la experiencia laboral de las mujeres a bordo

Aunque la literatura especializada identifica un conjunto de factores psicosociales característicos del trabajo marítimo (MacLachlan et al., 2012; Oldenburg et al., 2013), las mujeres enfrentan retos adicionales que suelen pasar desapercibidos en la normativa y en la gestión laboral. Estos “retos invisibles” derivan de la intersección entre el género y las condiciones de laborales en el mar, lo que genera efectos diferenciales en términos de desigualdad, aislamiento y vulnerabilidad psicosocial (Kitada, 2013).

A bordo, muchas mujeres deben enfrentarse a prejuicios preexistentes que cuestionan su capacidad física o técnica para desempeñar funciones marítimas. Esto puede manifestarse en asignación de tareas estereotipadas, vinculadas a roles de cuidado (Belcher et al., 2003), en mayores exigencias de desempeño derivadas de sesgos de evaluación (OMI-WISTA, 2024) y en oportunidades de ascenso limitadas debido a sesgos inconscientes en los procesos de promoción.

Por otra parte, uno de los factores críticos identificados en la literatura es la presencia de acoso laboral y sexual a bordo (Sampson & Ellis, 2019). El aislamiento del buque y la convivencia en espacios reducidos pueden propiciar comentarios sexistas microagresiones, conductas discriminatorias y diversas manifestaciones de acoso sexual, mediadas por relaciones jerárquicas rígidas y por la ausencia de mecanismos institucionales eficaces. El impacto psicosocial es significativo, asociado a miedo, estrés sostenido, ansiedad y deterioro de la confianza profesional (Jeżewska et al., 2015).

Asimismo, las mujeres pueden experimentar sobrecarga emocional y conflictos de rol, derivados de la presión por demostrar profesionalismo en entornos marcados por dinámicas masculinizadas, de mantener vínculos familiares pese al aislamiento laboral, y de asumir expectativas simbólicas de representación colectiva, sentir que deben “representar a todas las mujeres” con su desempeño, lo que añade un peso psicológico extra (Carvalho & Dahlström, 2022).

Otro reto proviene de la falta de redes de apoyo y del aislamiento social específico, ya que la baja presencia femenina a bordo lo que limita la posibilidad de formar redes de confianza y solidaridad. En muchas ocasiones, las mujeres son

la única tripulante femenina del buque, lo que se asocia con mayores niveles de soledad y desconexión social (DeSantis et al., 2020). A ello se suma insuficiente disponibilidad de programas de apoyo psicológico con enfoque de género, la ausencia de referentes o mentoras, y procesos de exclusión informal vinculados a dinámicas de cohesión masculina.

La combinación de estos factores produce efectos acumulativos en la salud física y mental de las mujeres marineras (Jeżewska et al., 2015), quienes presentan mayor prevalencia de ansiedad, síntomas depresivos, alteraciones del sueño, somatizaciones y fatiga crónica, así como mayor probabilidad de desvinculación temprana del sector marítimo, debido a la dificultad de sostener una trayectoria en condiciones adversas.

6 Políticas internacionales y normativas marítimas

El Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC 2006) de la OIT, establece estándares mínimos de seguridad y bienestar a bordo. Entre los protocolos de apoyo psicosocial y bienestar laboral se encuentran: programas de apoyo psicológico remoto, protocolos claros contra el acoso laboral y sexual, evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales adaptadas a la composición de la tripulación (CROTSYS, 2010), espacios adecuados de descanso, formación en equidad y gestión de riesgos de género, capacitaciones obligatorias en prevención del acoso, programas de liderazgo para mujeres, y oficiales de referencia en bienestar y género dentro de la tripulación. También se promueve la composición equilibrada de las tripulaciones, las redes de apoyo entre mujeres marineras y los programas de mentoría intergeneracional.

El análisis de los riesgos psicosociales y de los retos invisibles que enfrentan las mujeres a bordo evidencia una contradicción persistente: mientras que los marcos normativos y las políticas internacionales promueven la igualdad de género la realidad cotidiana a bordo muestra que las desigualdades estructurales se mantienen. Aunque la OMI y la OIT han impulsado iniciativas relevantes, la brecha entre teoría y práctica continúa siendo amplia, en parte debido a resistencias organizacionales y culturales encubiertas bajo argumentos técnicos, como el espacio disponible o la composición de la tripulación.

Finalmente, es necesario señalar que los retos invisibles no constituyen problemas aislados, sino síntomas de un entramado estructural que reproduce desigualdades de género (Kitada, 2013). Abordar los riesgos psicosociales con perspectiva de género beneficia no solo a las mujeres, sino a toda la tripulación, al promover un entorno laboral más seguro, equitativo y saludable.

7 Resultados y discusión

Los resultados de esta revisión permiten constatar que la desigualdad de género en el sector marítimo no deriva únicamente de factores culturales o históricos, sino que se reproduce en las propias configuraciones institucionales y organizativas del trabajo a bordo. Si bien el MLC-2006 y los estándares de la OIT proporcionan un marco de protección amplio, la evidencia empírica muestra que su capacidad de incidencia real es limitada cuando los riesgos psicosociales se materializan en entornos jerarquizados, itinerantes y con escasa supervisión externa. Desde una perspectiva jurídico-laboral, ello subraya la necesidad de reforzar los mecanismos de exigibilidad y trazabilidad, especialmente en materia de prevención del acoso, gestión de la fatiga y control de la jornada en contextos de difícil vigilancia. El déficit de registros, la falta de desagregación por género y la fragmentación normativa entre Estados de pabellón actúan como barreras que dificultan la efectividad del derecho a la igualdad y a la seguridad en el trabajo, lo que permite que determinadas prácticas discriminatorias continúen operando en la práctica con escaso riesgo sancionador.

Por otra parte, el análisis pone de relieve que la digitalización y las tecnologías aplicadas al trabajo marítimo —incluyendo los sistemas de monitoreo remoto, la trazabilidad de actividad, el registro electrónico de jornada o los protocolos automatizados de reporte de incidentes— constituyen una oportunidad infrautilizada para mejorar la detección precoz de riesgos psicosociales y reducir su impacto diferencial sobre las mujeres. La perspectiva fiscal y de regulación económica también aporta una lectura relevante: la persistencia de brechas de género se asocia con costes indirectos para navieras y administraciones, derivados de rotación prematura, menor retención del talento, bajas por salud mental y pérdida de capital humano especializado. En este sentido, políticas de incentivos fiscales a programas de formación en igualdad, apoyo psicológico o sistemas tecnológicos de prevención podrían combinar eficiencia económica y justicia social. La evidencia revisada sugiere que el tránsito desde un cumplimiento formal hacia una gestión estratégica de la igualdad es condición necesaria para reducir los riesgos psicosociales y fortalecer un sector marítimo más sostenible, competitivo y alineado con los estándares internacionales de trabajo decente.

8 Implicaciones de política

Los resultados de esta revisión evidencian que la igualdad de género y la prevención de riesgos psicosociales en el ámbito marítimo requieren pasar de un enfoque normativo declarativo a una implementación operativa y verificable. En este sentido, las implicaciones de política pueden agruparse en tres niveles complementarios: institucional, organizacional y operativo.

a) Nivel institucional. Se recomienda fortalecer los mecanismos de monitoreo y cumplimiento del *Maritime Labour Convention (MLC, 2006)* y de los instrumentos

conexos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/ILO) y la Organización Marítima Internacional (OMI/IMO), incorporando indicadores de género en las inspecciones y auditorías. Los Estados de pabellón podrían exigir reportes periódicos sobre salud mental y riesgos psicosociales desagregados por sexo y rango, en línea con las orientaciones de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y su encuesta ESENER (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks).

b) Nivel organizacional. Las empresas navieras pueden integrar los factores psicosociales en sus sistemas de gestión de seguridad y bienestar laboral, conforme al enfoque de “seguridad total” (*total safety management*). Las políticas de prevención deberían incluir protocolos confidenciales de denuncia de acoso, evaluación periódica de riesgos psicosociales, formación en liderazgo inclusivo y programas de mentoría intergeneracional. La creación de figuras de “oficial de bienestar y género” a bordo, con funciones de mediación y seguimiento, contribuiría a reducir la subnotificación y a mejorar el clima organizacional.

c) Nivel operativo y tecnológico. La incorporación de tecnologías digitales —tales como plataformas seguras de teleasistencia psicológica, registros electrónicos de jornada y mecanismos de alerta temprana sobre fatiga o aislamiento— puede facilitar una gestión proactiva del riesgo psicosocial. Asimismo, la colaboración entre OMI, OIT y los armadores podría impulsar proyectos piloto financiados por la Unión Europea (UE) orientados a la innovación en salud mental y bienestar marítimo, con métricas de impacto y evaluación comparativa entre flotas.

Estas medidas, articuladas en una gobernanza multinivel, permitirían avanzar hacia una cultura marítima más segura e inclusiva. Las políticas de igualdad y salud mental no solo tienen efectos redistributivos, sino que generan retornos en eficiencia, retención del talento y sostenibilidad operativa, al reducir la rotación y los costes asociados al desgaste profesional.

9 Conclusiones

Primera. Los riesgos psicosociales que enfrentan las trabajadoras a bordo de buques son complejos y requieren una respuesta integrada por parte de las organizaciones y autoridades competentes. La creación de un entorno laboral seguro y respetuoso es fundamental para garantizar la salud y el bienestar de todas las trabajadoras en el mar, con especial atención a los factores diferenciales documentados en la literatura especializada.

Segunda. Los retos invisibles que enfrentan las mujeres a bordo no son simples incidentes aislados, sino el resultado de estructuras laborales y culturales que invisibilizan las desigualdades de género en la industria marítima. Abordarlos requiere no solo medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales, sino también el fortalecimiento de políticas de inclusión, mecanismos de apoyo institucional y estrategias efectivas de acompañamiento psicológico y profesional.

Tercera. La prevención no puede limitarse a acciones aisladas, sino que debe consolidarse como parte de la cultura organizacional de la industria marítima. Esto implica pasar de la tolerancia pasiva de la diversidad a una inclusión activa, donde se garantice que las mujeres no solo accedan a puestos en el mar, sino que lo hagan en condiciones dignas, seguras y con pleno desarrollo profesional, integrando sistemas de monitoreo, tecnologías de reporte y protocolos verificables de cumplimiento.

Cuarta. Los riesgos psicosociales en el entorno marítimo afectan a toda la tripulación, pero adquieren una dimensión particular y más compleja en el caso de las mujeres, debido a factores como la discriminación, el acoso, la sobrecarga emocional y la falta de redes de apoyo. Estos retos invisibles, muchas veces normalizados o minimizados, repercuten directamente en la salud mental, el bienestar y la permanencia de las mujeres en la carrera marítima, lo que evidencia la necesidad de intervenciones específicas basadas en evidencia empírica y enfoque de género.

Quinta. Se constata que la presencia femenina en la navegación sigue siendo reducida y se concentra en puestos de menor jerarquía. Aunque existen avances normativos y programas de capacitación impulsados por organismos internacionales, la inclusión laboral aún enfrenta barreras estructurales vinculadas a estereotipos de género, desigualdad en las oportunidades de ascenso y resistencia cultural, así como limitaciones en la aplicación práctica de los estándares internacionales de trabajo decente.

Sexta. Los riesgos psicosociales propios de la vida en el mar, aislamiento, jornadas extensas, convivencia en espacios reducidos, jerarquías rígidas, interactúan con dinámicas específicas de exclusión y violencia simbólica o directa. Esta situación no solo genera impactos individuales, sino que limita el desarrollo de una cultura marítima más justa y sostenible, y afecta a la eficiencia operativa y a la retención del talento en el sector.

Séptima. Se reconoce que existen estrategias y medidas de prevención viables y en marcha: protocolos de acoso, programas de mentoría, políticas de bienestar psicológico y formación en equidad. No obstante, su alcance es todavía parcial y heterogéneo, lo que refleja la necesidad de pasar del plano normativo a la implementación efectiva en los buques y empresas navieras, mediante sistemas de seguimiento, incentivos institucionales y mecanismos de auditoría que garanticen su cumplimiento real.

Referencias

- Baker, M. (2016). *Gender and Health in the Maritime Industry*. London: Routledge 4.
- Bailey, N. (2015). *Maritime health and safety: A review*. *Maritime Policy & Management*, 42(6), 571–589.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), S33–S58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Belcher, P., Sampson, H., Thomas, M., & Veiga, J. (2003). *Women seafarers: Global employment policies and practices*. International Labour Organization.
- Bertrand, M. (2018). The Glass Ceiling. *Economica*, 85(338), 205–231. <https://doi.org/10.1111/ecca.12264>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bres, J. R. (1999). Colaboración de la inspección de trabajo y seguridad social en la prevención de riesgos laborales en el sector marítimo-pesquero. *Medicina Marítima*, 1(9), 455-459.
- Bologna S., (2019) “Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (MLC, 2006)”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 7, número especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, 1453-1468.
- Canovas Sánchez, B (2016), “, Mujeres en el mar”, Revista General de Marina, ed. MIC, 815-820.
- Carvalho, J., & Dahlström, U. (2022). Gender and maritime labour markets. *Marine Policy*, 139, 105026.
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25o más trabajadores y trabajadoras. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Barcelona.
- Comunidad Económica Europea (1989). Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).
- CROTSYS Project. (2010). *Psychosocial risks and safety culture in maritime transport*. Brussels, Belgium: European Commission.

DeSantis, S., Seidman, R., & Spadafora, A. (2020). *Isolation and mental health among maritime workers*. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12145.

Håvold, J. I. (2010). *Safety culture among seafarers*. *Safety Science*, 48(6), 760–766.

García, N. & Corbacho, M. A. (2004). Importancia de los factores psicosociales y de la cultura del trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales de los pescadores. *Medicina Marítima*, 4(1), 52-5.

Gutiérrez, A. (2022), Impacto de los riesgos psicosociales en la salud de las mujeres trabajadoras en la industria marítima. Tesis de maestría, Universidad de Barcelona, 145-159.

Jeżewska, M., Babicz-Zielińska, E., & Słomka, A. (2015). *Mental health problems among maritime workers*. *International Maritime Health*, 66(4), 210–217.

Kitada, M. (2013). *Women seafarers and their identities*. *Maritime Policy & Management*, 40(5), 421–434.

Kumar, S., & Singh, R. (2017). *Women at Sea: The Gendered Nature of Maritime Work*. New Delhi: Maritime Research Institute.

International Maritime Organization & WISTA. (2024). *Women in Maritime Survey 2024*. IMO Publications.

International Maritime Organization (IMO). (2021). *Gender Equality in the Maritime Sector: A Toolkit for Implementation*. London: IMO.

Leka, S. L., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organization.

López, L., & Rodríguez, M. (2020). "Riesgos psicosociales en el trabajo: una revisión en el contexto marítimo", *Revista de Salud y Trabajo*, 12(3), 45-56.

MacLachlan, M., et al. (2012). *Maritime psychology: Research in organizational & health behavior at sea*. Springer.

Mason, J. (2019). "Navigating Gender: Risks and Challenges for Women in Maritime Work". *Journal of Gender Studies*, 15(4), 321-335.

Merodio López J.C. (2022), Participación de la mujer en la Industria marítima internacional, *El economista*.

MLC. (2006). *Maritime Labour Convention*. International Labour Organization.

Oldenburg, M., & Jensen, H.-J. (2019). *Fatigue among seafarers*. *International Maritime Health*, 70(3), 182–189.

Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2013). *Occupational risks for seafarers*. *International Maritime Health*, 64(4), 186–194.

OMI–WISTA. (2024). *Women in Maritime Survey 2024*. International Maritime Organization.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). *General Survey on Occupational Safety and Health*. International Labour Organization.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Safety and Health at Sea*. International Labour Organization.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015) *Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, 3-4.-*

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2016) *Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006)*. Geneva, Switzerland: Author.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019), *Las mujeres en el sector marítimo: desafíos y oportunidades*. Ginebra: OIT.

Organización Mundial de la Salud (OMS), (2001), informe anual sobre la salud en el mundo, titulado "Salud Mental: Nuevos Conocimientos, Nuevas Esperanzas".

Parente Rodríguez, G. (2010): «Una mujer en la Infantería de Marina del XVIII». *Revista Española de Defensa*, 58.

Sampson, H., & Ellis, N. (2019). *Gender and safety in maritime work*. *Safety Science*, 120, 584–593.