

LAS MUJERES EN EL SECTOR MARÍTIMO

ENCUESTA 2024

Informe sobre la participación de las mujeres en las fuerzas de trabajo de los sectores marítimos público y privado



Las mujeres en el sector marítimo

Encuesta 2024

Informe sobre la participación de las mujeres
en las fuerzas de trabajo de los sectores marítimos público y privado

Coordinado por



ABREVIATURAS

ASG	
Ambientales, sociales y de gobernanza	
CIPD	
El Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo	
CSW	
La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer	
CTIM	
Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas	
DOT	
El Ministerio de Transportes	
FAL	
Comité de Facilitación	
GNL	
Gas natural licuado	
ICS	
Cámara Naviera Internacional	
INTERTANKO	
Asociación internacional de armadores independientes de petroleros	
ISWAN	
Red Internacional de Bienestar y Asistencia a la Gente de Mar	
ITF	
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	
LEG	
Comité Jurídico	
LGBTIQ+	
Lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer	
MARAD	
Administración Marítima de los Estados Unidos	
MEPC	
Comité de Protección del Medio Marino	
MOU	
Memorando de entendimiento	
MSC	
Comité de Seguridad Marítima	

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Proporción de mujeres en las fuerzas de trabajo del sector marítimo de las entidades encuestadas, por región	14	Figura 19: Proporción de mujeres en juntas directivas por país de la sede de la empresa/organización	98
Figura 02: Enfoque regional: Las mujeres en la fuerza de trabajo del sector público	20	Figura 20: Proporción y distribución de mujeres en juntas directivas de organizaciones marítimas en el sector privado	100
Figura 03: Mujeres en las autoridades marítimas	22	Figura 21: Organizaciones por subsector con mujeres en puestos ejecutivos	102
Figura 04: Mujeres en puestos de gestión dentro de la administración marítima, funciones técnicas y operacionales especializadas y de apoyo	30	Figura 22: Número de organizaciones que emplean mujeres por grupo etario y subsector	106
Figura 05: Representación de género entre los jefes de las Administraciones Marítimas	36	Figura 23: ¿Cuenta su empresa/organización con políticas oficiales que promuevan la igualdad de género?	110
Figura 06: Representación de género entre los ministerios responsables del sector marítimo	38	Figura 24: Igualdad de género en contratación y promoción	111
Figura 07: Mujeres en la educación marítima	40	Figura 25: Proporción de mujeres de mar por país de la sede de la empresa/organización	114
Figura 08: Representación de mujeres en las reuniones de la OMI	46	Figura 26: Alcance geográfico: ¿De qué país se abastece su organización del sector privado para conformar el grupo más grande de mujeres de mar?	116
Figura 09: Promoción de mujeres en las autoridades marítimas	52	Figura 27: Distribución de las categorías de las mujeres de mar en las organizaciones encuestadas	118
Figura 10: Promoción de mujeres en las autoridades marítimas – otras políticas/iniciativas	58	Figura 28: Proporción de mujeres profesionales como miembros del cuerpo docente en categorías superiores e inferiores en academias marítimas o departamentos marítimos	121
Figura 11: ¿Su Estado Miembro cuenta con redes o asociaciones para las mujeres empleadas en los sectores marítimo, portuario o pesquero?	66	Figura 29: Institutos educativos, de formación o investigación que ofrecen cursos para la gente de mar	121
Figura 12: ¿Su Estado Miembro cuenta con una filial nacional de alguna de las ocho WIMAs de la OMI?	68	Figura 30: Más formación de estudiantes	121
Figura 13: Reseña del subsector del tipo de empresa/organización	82	Figura 31: Empleadas inscritas en redes/asociaciones de empleadas en los sectores marítimo, portuario o pesquero	122
Figura 14: Subsector en el cual opera la empresa/organización	83		
Figura 15: Alcance geográfico de las organizaciones encuestadas del sector privado, por ubicación de la sede	84		
Figura 16: Enfoque regional: Mujeres en la fuerza de trabajo del sector privado	86		
Figura 17: Proporción y distribución de las empleadas en el sector privado	88		
Figura 18: Porcentaje de empleadas en los subsectores privados en 2021 y 2024	92		

ÍNDICE

<p>Mensaje de bienvenida del Sr. Arsenio Domínguez, Secretario General de la OMI</p> <p>Mensaje de bienvenida de la Sra. Elpi Petraki, Presidenta de WISTA International</p> <p>I Sinopsis</p> <p>II Encuesta a los Estados Miembros</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Introducción al análisis de la Encuesta a los Estados Miembros 02 Mujeres en las administraciones marítimas y otras instituciones 03 Mujeres en los mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo en las administraciones marítimas 04 Mujeres en la educación marítima 05 Implantación de políticas de género 06 Asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) y otras redes 07 Conclusión y perspectiva <p>III Encuesta al sector</p> <ul style="list-style-type: none"> 01 Introducción al análisis de la Encuesta al sector 02 Mujeres en el sector marítimo 03 Mados medios, funciones fundamentales y de apoyo 04 Mujeres en puestos de liderazgo 05 Contratación y retención en las empresas marítimas 06 Mujeres en el mar 07 Institutos de educación marítima gestionados por el sector privado 08 Redes y asociaciones marítimas 09 Conclusión y perspectiva <p>IV Consideraciones finales</p> <p>V Apéndice A: Metodología</p>	<p>08</p> <p>09</p> <p>10</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>22</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>46</p> <p>66</p> <p>72</p> <p>79</p> <p>80</p> <p>88</p> <p>92</p> <p>98</p> <p>106</p> <p>112</p> <p>120</p> <p>122</p> <p>124</p> <p>128</p> <p>130</p>
---	--

Mensaje de bienvenida del Sr. Arsenio Domínguez, Secretario General de la OMI



Una piedra angular de nuestro futuro

“Alcanzar la igualdad de género, tal como lo señala el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU, no es solo una aspiración, es una responsabilidad colectiva de todos los que integramos el sector marítimo.”

Nuestros océanos generan millones de puestos de trabajo en el sector del transporte marítimo, las administraciones marítimas y las industrias marítimas. Para que el sector marítimo en general pueda prosperar, se debe continuar atrayendo y reteniendo profesionales cualificados, que son quienes impulsarán su éxito futuro.

Esto implica realizar inversiones en talento y garantizar que todos, en especial las mujeres y las niñas, tengan la oportunidad de desarrollar una carrera gratificante en el sector marítimo. La diversidad no es solo una meta: es una necesidad de innovación, sostenibilidad y prosperidad a largo plazo.

Esta segunda Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo proporciona información valiosa sobre los avances del sector a partir de un conjunto de datos de referencia recopilados en la Encuesta de 2021. La mayor participación de los Estados Miembros y del sector en la Encuesta es una indicación positiva del creciente compromiso con las cuestiones de género. Los resultados muestran mejoras incongruentes en la participación femenina en distintos niveles del sector marítimo. Dentro de los Estados Miembros de la OMI, las mujeres ahora representan el 19 % de la fuerza de trabajo empleada en el sector marítimo.

Sin embargo, todavía hay un camino por recorrer. Las mujeres siguen siendo una pequeña fracción de la fuerza de trabajo marítima, lo que resalta la necesidad urgente de adopción de medidas y de un compromiso continuo. Debemos redoblar nuestros esfuerzos para fomentar un sector marítimo verdaderamente diverso e inclusivo, un sector donde se reconozca y promueva el talento, independientemente del género, para llevarnos a una

nueva era marítima digital y descarbonizada. Nuestra responsabilidad es clara: implantar políticas que impulsen un cambio significativo, crear oportunidades de establecimiento de redes, capacitación y tutoría, y facilitar un entorno donde las mujeres en el sector marítimo puedan prosperar. Este informe ofrece recomendaciones concretas para acelerar los avances y garantizar que la diversidad se convierta en la piedra angular del futuro de nuestro sector.

En la OMI, seguiremos adelante, a través de nuestro buque insignia, el Programa "Las mujeres en el sector marítimo", ahora en su cuarta década, y a través de la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos y las actividades de desarrollo de capacidades. Reconocemos que el verdadero progreso requiere de medidas sostenidas, inversión estratégica y seguimiento continuo. Por lo tanto, estamos fortaleciendo activamente las asociaciones con Estados Miembros, líderes del sector y organizaciones internacionales para promover las mejores prácticas y desarrollar políticas específicas. Estamos comprometidos a llevar a cabo el seguimiento de todas las inversiones financieras realizadas en cuestiones relacionadas con el género dentro de nuestros esfuerzos de cooperación técnica, garantizando la responsabilidad y las repercusiones medibles.

Alcanzar la igualdad de género, tal como lo señala el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la ONU, no es solo una aspiración, es una responsabilidad colectiva de todos los que integramos el sector marítimo. Así que mi llamado a todos es a subir a bordo, trabajemos todos para avanzar sobre lo alcanzado hasta ahora y aprovechemos las oportunidades para lograr un sector marítimo más inclusivo, dinámico y con visión de futuro para las próximas generaciones.

Mensaje de bienvenida de la Sra. Elpi Petraki, Presidenta de WISTA International



Un compromiso con el cambio

“La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo fue diseñada para obtener datos reales, ofrecer orientaciones en áreas que requieren mayor atención y actuar como un llamado colectivo a la adopción de medidas.”

En un tiempo en que las políticas de inclusión y diversidad son puestas en duda, la importancia de las iniciativas como la Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo, y la información vital que ofrecen, no pueden subestimarse. Por lo tanto, me gustaría agradecer a todos los que participaron en la Encuesta. Sus respuestas son esenciales y se agradecen enormemente; respaldan nuestros esfuerzos continuos de comprender y medir con exactitud la diversidad de género en el sector marítimo a fin de impulsar un cambio de gran repercusión.

La primera Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo sentó sólidas bases y es alentador ver que se han realizado esfuerzos genuinos para mejorar la diversidad de género en varios sectores durante los últimos tres años. Sin embargo, los resultados son desiguales: algunas partes del sector marítimo han tenido una representación femenina creciente, pero otros han experimentado una disminución.

Aun así, me resulta alentador el hecho de que las áreas más nuevas del sector, como los servicios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y de descarbonización, y tecnología marítima, han experimentado especialmente un fuerte crecimiento. Estos campos están directamente vinculados a algunos de nuestros mayores desafíos, y el crecimiento aquí resalta el papel esencial de la diversidad y cómo las mujeres contribuyen al futuro del sector.

La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo fue diseñada para obtener datos reales, ofrecer orientaciones en áreas que requieren mayor atención y actuar como un llamado colectivo a la adopción de medidas.

Con esto en mente, los resultados muestran que atraer,

retener y fomentar la presencia de mujeres, tanto en tierra como en el mar, sigue siendo una cuestión importante. Las mujeres representan solamente el 1 % de los marinos activos empleados por las empresas encuestadas que directamente contratan gente de mar, y solamente el 5 % de los estudiantes de navegación. Debemos abordar esta disparidad de género en el mar.

Los datos indican la presencia continua de barreras como la aplicación de estereotipos de género, las cuestiones de seguridad en el lugar de trabajo, la falta de políticas favorables a la familia y la disparidad salarial actual por razón de género. Todos tenemos la obligación de hacer que el sector sea más accesible e inclusivo, no solo para las generaciones futuras, sino también para la fuerza de trabajo de hoy. Espero que los resultados de la Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 proporcionen orientaciones para generar medidas que debemos adoptar para lograr un cambio cultural, ya que aún tenemos un largo camino en nuestra misión de mejorar la diversidad de género y superar el sesgo de género.

Durante más de 50 años, WISTA ha estado apoyando el desarrollo de la carrera de las mujeres y trabajando con el sector para ayudar a impulsar el progreso en diversidad e inclusión en todos los niveles. El compromiso de la OMI con nuestra causa en múltiples iniciativas ha apoyado incuestionablemente las metas establecidas por los Estatutos de WISTA International. Seguimos comprometidos con la promoción de la igualdad de género y la diversidad como fuerzas para el cambio positivo y esperamos trabajar estrechamente con las partes interesadas del sector para crear un futuro más sostenible para todos.

Sinopsis

La Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 proporciona un análisis completo de la representación de género y resalta los cambios que han tenido lugar desde la Encuesta inicial de 2021. El informe presenta el análisis de los datos de todos los Estados Miembros de la OMI y del sector marítimo en general (mediante dos cuestionarios distintos), proporciona información sobre liderazgo, participación de la fuerza de trabajo, políticas y educación tanto en el sector público como en el privado.

Las últimas conclusiones demuestran una creciente sensibilización y compromiso con una mayor diversidad de género en la fuerza de trabajo marítima, evidenciada por la mayor participación en la Encuesta.

Un total de 88 Estados Miembros de la OMI y 608 organizaciones del sector privado respondieron el último cuestionario, en comparación con los 45 Estados Miembros y las 513 organizaciones que compartieron información con nosotros en 2021.

Tendencias mundiales en la participación de las mujeres

Los datos muestran una imagen compleja: aunque el número de mujeres en los sectores marítimos público y privado está ascendiendo en términos de empleadas notificadas: 176 820 mujeres en 2024, esta cifra representa solamente menos del 19 % del total de la fuerza de trabajo. En comparación con 151 979 mujeres en 2021, que representaba el 26 %. De esta manera, aunque el número total de mujeres registrado en este informe ha aumentado, la información adicional, en particular de los Estados Miembros, cuyas cifras de encuestados aumentaron significativamente, muestra una tendencia a la baja en la proporción de mujeres respecto a los hombres en la fuerza de trabajo marítima.

Las organizaciones del Caribe, Europa y el Pacífico notificaron mayores niveles de trabajadoras, lo que representa más del 20 % del total de la fuerza de trabajo tanto en los Estados Miembros de la OMI como en el sector privado. El Pacífico fue la región con la proporción más alta de mujeres en la fuerza de trabajo del sector público con poco más del 26 % (un total de 1 375 mujeres), mientras que la región del Caribe fue por delante en el sector privado con

un 63 % que, en términos reales, fueron solo 197 mujeres. La mayoría de las mujeres del sector privado se encuentran en Europa, con un total de 15 457 mujeres notificadas en la fuerza de trabajo encuestada del sector privado de 71 470, lo que representa un poco más del 21 % de la fuerza de trabajo.

En términos de números totales, los encuestados de América del Norte notificaron el mayor número de trabajadoras en total, con 68 133 empleadas registradas, la mayoría de ellas en el sector público (66 942 mujeres). Sin embargo, dada la fuerza de trabajo regional notificada de 372 366 personas, las mujeres en las fuerzas de trabajo de América del Norte representan un poco más del 18 % del total de los trabajadores.

Otras regiones a destacar son América Latina, donde la cifra (un total de 3 954 mujeres) se ubica por encima del 18 % tanto en el sector público como en el privado, y también Asia, donde las mujeres representan el 16 % de los empleados de los encuestados del sector privado (5 855 mujeres) y el 19 % (17 321 mujeres) notificado como empleado en los Estados Miembros encuestados.

Los países individuales y las organizaciones de todas las regiones, sin duda, mostrarán diferencias.

Información de los Estados Miembros

Las mujeres representan poco más del 19 % del total de la fuerza de trabajo de los Estados Miembros de la OMI, con 148 828 empleadas notificadas en una fuerza de trabajo total de 772 470. Ha habido algunos incrementos importantes desde que se realizó la Encuesta por primera vez. El porcentaje de mujeres que trabajan en puertos y terminales que

son propiedad del Estado se elevó del 19 % al 25 %, mientras que las mujeres ahora constituyen el 25 % del personal de las secretarías de los Memorandos de entendimiento del Estado rector del puerto. La representación de mujeres como delegadas de la OMI mejoró a 28 %, en comparación con el 21 % de 2021. Además, el número de jefas de las administraciones marítimas incrementó a 14 en 2024 en comparación con 6 en 2021. Esto significa que el 15 % de todos los Estados Miembros que respondieron esta Encuesta cuentan con mujeres liderando sus administraciones marítimas.

Esta Encuesta reveló que la representación de las mujeres en funciones fundamentales y de apoyo dentro de las administraciones marítimas varía en las regiones, Argentina, Australia y Suecia notificaron un aumento, mientras que Chile, Costa Rica y Noruega notificaron una disminución. Las funciones técnicas y operacionales especializadas (fundamentales) para las mujeres han mostrado incrementos en ambas.

La implantación de políticas también juega un papel fundamental en la representación de género. De los 88 Estados Miembros que respondieron, 73 Estados Miembros compartieron información sobre políticas e iniciativas que responden a cuestiones de género en el lugar de trabajo en sus administraciones marítimas. Aunque 17 de los 73 encuestados no cuentan con marcos oficiales, 35 Estados Miembros tienen cinco o más políticas e iniciativas. Un total de 55 Estados Miembros cuentan con políticas sobre acoso sexual, y 28 de ellos tienen capacitaciones sobre género y diversidad. 39 cuentan con modalidades de trabajo flexibles, y todos, salvo cuatro de ellos, ofrecen políticas laborales favorables para el cuidado de los niños.

Sinopsis

Un área que se encuentra en desarrollo es alentar a las mujeres más jóvenes para que participen en las carreras marítimas. Un análisis demográfico muestra que la mayoría de las mujeres en las administraciones marítimas tienen entre 25 y 44 años, sin representación significativa de las mujeres entre 18 y 24 años, salvo en Argentina.

La representación de mujeres en las reuniones de la OMI no es uniforme, habiendo notificado 22 Estados Miembros una fuerte presencia femenina. Canadá y Noruega notificaron que más del 50 % de los delegados que asistieron a las reuniones de la OMI fueron mujeres. Por el contrario, 24 Estados Miembros no tuvieron representación femenina en las reuniones de la OMI.

La educación marítima fue un área fundamental de interés en esta Encuesta, y se introdujeron nuevos conjuntos de datos para distinguir entre graduados de academias marítimas nacionales (dedicadas a la formación de la gente de mar) y graduados de universidades marítimas (que ofrecen títulos en ámbitos como la arquitectura naval, el derecho marítimo, la ingeniería marina, la oceanografía, etc.). Algunos Estados Miembros notificaron incrementos significativos en el número de graduadas.

La Encuesta también incluyó las redes y asociaciones de mujeres. En la actualidad, 59 administraciones marítimas cuentan con redes específicas de mujeres, incluidas 49 filiales nacionales de Asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) regionales establecidas por la OMI.

Información del sector

En comparación con los Estados Miembros de la OMI, existen pocas mujeres en el sector marítimo

privado, y, de hecho, menos que las registradas en la Encuesta inicial. Las empleadas representaban un poco más del 16 % del total de la fuerza de trabajo marítima encuestada de 172 691 personas, con solo 27 992 registradas. Esto es notablemente más bajo que el 29 % informado en 2021, cuando las mujeres representaban 107 023 de un total de 367 858 empleados.

Dado que la participación en la Encuesta en línea fue voluntaria, hubo solamente una superposición parcial con el conjunto anterior de encuestados. De esta manera, aunque la imagen mostrada por la Encuesta de 2024 es una imagen instantánea exacta del sector tal como se encuentra hoy, la comparación con los datos anteriores no es del todo homogénea.

De conformidad con las respuestas de 2024, los servicios y las operaciones portuarias del sector cuentan con el mayor número de mujeres, 4 499, en una subcategoría, y también cuenta con el número más alto, 66, de organizaciones encuestadas. Otros sectores de organizaciones que aportaron cantidades significativas de datos son los propietarios de buques (60), los gestores de buques y tripulaciones (53) y las organizaciones no gubernamentales, asociaciones y organizaciones marítimas (44).

Se ha notificado un incremento en la representación femenina en los sectores como publicidad, comercialización, relaciones públicas, agencias de colocación de gente de mar y agentes navieros. Sin embargo, se observaron disminuciones en los servicios jurídicos y de toma de combustible. Nuevos servicios como los servicios de descarbonización y ambientales, sociales y de gobernanza, instituciones financieras y bancos y servicios de inteligencia

meteorológica, notificaron una cantidad promedio mayor de trabajadoras.

La presencia de mujeres en las juntas directivas de las empresas varía significativamente de país en país. Malasia cuenta, en particular, con el 71 % de la representación, 13 mujeres, en juntas directivas, mientras que Grecia tiene el mayor número de mujeres, 56, pero representa solo el 35 % del total de los miembros de juntas. Los sectores con el mayor número de encuestadas en puestos ejecutivos son las organizaciones no gubernamentales, asociaciones y organizaciones marítimas, gestión de buques y tripulaciones y operaciones portuarias.

A pesar de mostrar avances, las mujeres siguen teniendo menor representación en los mandos medios, reducida a un 20 %, en comparación con el 39 % de 2021. También se notaron caídas en las funciones técnicas y operacionales especializadas y en las funciones de apoyo. Sin embargo, los sectores como las agencias de colocación de gente de mar y formación de tripulaciones, las instituciones de formación y educación marítimas y mar adentro, todas han mostrado ganancias significativas en cuanto al liderazgo femenino.

Los datos resaltan un nivel de congruencia en la adopción y/o implantación de políticas inclusivas de género entre los encuestados. El número de empresas y organizaciones que cuentan con medidas cuantitativas específicas para aumentar la diversidad aumentó a 67 en 2024, frente a 59 en 2021. Dicho esto, aproximadamente 157 organizaciones notificaron no contar con políticas de igualdad de género para la contratación y promoción, lo cual destaca a necesidad de seguir mejorando.

Las mujeres de mar siguen estando insuficientemente representadas, ya que constituyen solo el 1 % (2 223) de 211 750 marinos activos notificados en los datos de la Encuesta de 2024. La mayoría de las mujeres de mar en las empresas encuestadas fueron de Filipinas, seguidas de Grecia, Argentina, Canadá e India, Nigeria, Türkiye y los Estados Unidos. La mayor proporción de las mujeres de mar trabajaban en buques de carga a granel y en buques petroleros.

Conclusión

Existe una clara necesidad de contar con esfuerzos sostenidos para mejorar la diversidad de género en el sector marítimo. Al abordar las cuestiones como la contratación y el progreso profesional, aprovechando la información de este informe, las organizaciones pueden elaborar estrategias más eficaces para fomentar la diversidad de género y crear un sector marítimo más inclusivo. Los esfuerzos de colaboración entre partes interesadas serán esenciales para impulsar un cambio significativo en todo el sector.

Sinopsis

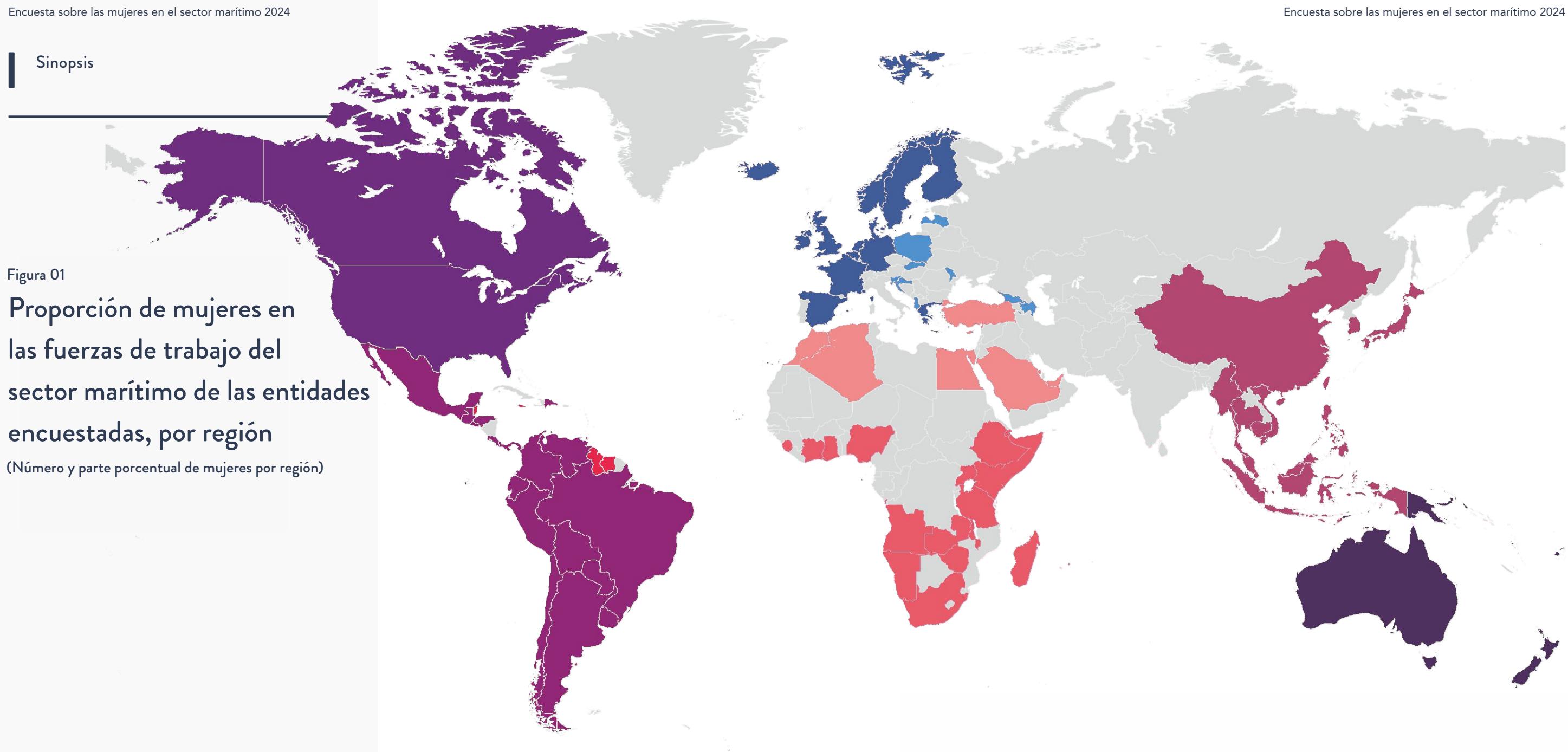
Figura 01

Proporción de mujeres en las fuerzas de trabajo del sector marítimo de las entidades encuestadas, por región

(Número y parte porcentual de mujeres por región)

*Datos basados en las respuestas de las entidades participantes en la Encuesta 2024; no necesariamente representativa de todo el sector.

Descargo de responsabilidad :
Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.



Región	Número total de empleados en el sector marítimo (hombres+mujeres)*	Número total de empleadas	Porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo del sector marítimo
África	47 303	6 853	14,49%
Región de los Estados árabes y del Mediterráneo	45 631	5 918	12,97%
Asia	124 161	23 069	18,58%
Caribe	7 128	1 730	24,27%
Europa Oriental	2 728	500	18,33%
Europa	130 581	29 297	22,44%
América Latina	208 490	39 540	18,96%
América del Norte	372 366	68 133	18,30%
Pacífico	6 773	1 780	26,28%
Total general	945 161	176 820	18,71%



Encuesta a los Estados Miembros

01

Introducción

La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 se llevó a cabo a fin de obtener datos de referencia sobre el número de mujeres que trabaja en los ámbitos marítimo y oceánico, y a fin de comprender mejor sus funciones. La Encuesta, concebida para realizarse cada tres años, ofrece una comparación con la información obtenida de la Encuesta inicial llevada a cabo por la OMI y WISTA International en 2021. Esta labor tiene el fin de apoyar la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible¹ (ODS) de las Naciones Unidas mediante datos comparables que ayuden a que todas las partes interesadas creen programas y propongan políticas con el fin de aumentar la participación de las mujeres dentro del sector marítimo.

Para esta segunda Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo, la información de los Estados Miembros se recopiló durante 2024. En total, 94 de los 176 Estados Miembros de la OMI completaron la Encuesta, y 88 proporcionaron conjuntos completos de datos. Esto constituyó un aumento significativo respecto de la Encuesta de 2021, donde se proporcionaron 45 conjuntos completos de datos.

Los puntos de contacto designados por Estado Miembro individual recopilaron datos de todos los ámbitos marítimos pertinentes de sus gobiernos nacionales a fin de apoyar el análisis profundo de las tendencias de diversidad de género, señalando iniciativas exitosas, carencias en la igualdad de género y oportunidades para el desarrollo futuro dentro de las fuerzas de trabajo marítimas de los Estados Miembros.

Aunque el aumento significativo en la participación en la Encuesta indica un creciente apoyo hacia una fuerza de trabajo más equilibrada en relación con el género en el sector marítimo público, los datos revelan que existen niveles diferentes de progreso logrado hacia esta importante meta.

Una carencia fundamental que se identificó fue la limitada disponibilidad de modalidades de trabajo flexibles, que no solo afecta a las mujeres, sino también a los hombres que desean asumir las responsabilidades de cuidado, creando barreras al avance profesional y a la retención. Abordar esta cuestión será crítico para fomentar un espacio de trabajo marítimo inclusivo y propicio. El uso de modalidades de trabajo flexibles para mujeres y hombres requiere de una preparación y planificación cuidadosa por parte de todos los interesados, pero ONU Mujeres² ha compilado un informe útil sobre

los beneficios del trabajo flexible para una organización.

La educación y la formación siguen siendo componentes vitales de los esfuerzos por alcanzar la diversidad de género, llevándonos a una nueva generación de trabajadores talentosos. La Encuesta de 2024 introdujo un cuestionario más detallado en relación con las graduadas del ámbito marítimo, distinguiendo entre graduadas de academias marítimas nacionales (específicamente formación de gente de mar) y graduadas de universidades marítimas (arquitectura naval, derecho marítimo, ingeniería naval, oceanografía, etc.), lo que permite un análisis más a fondo. Estos datos ayudarán a los encargados de formular políticas y a los líderes del sector a adaptar las iniciativas educativas para apoyar de mejor manera a las mujeres que ingresan en el sector.

También se examinó la participación de las mujeres en las reuniones de la OMI y la gobernanza marítima internacional. Mientras que algunos países demostraron una fuerte representación femenina en los foros mundiales de adopción de decisiones, otros se quedaron atrás, resaltando un área para la mejora en el liderazgo y la diplomacia inclusiva en relación con el género a nivel internacional.

En consonancia con los objetivos de la Encuesta, se alienta a los Estados Miembros de la OMI a dar prioridad a la recopilación de datos exactos desglosados por sexo, lo cual es clave para identificar las disparidades de género, orientar la adopción de decisiones y garantizar intervenciones específicas. Tal como lo resaltó ONU Mujeres, esta información es esencial para realizar el seguimiento de los avances y evaluar las repercusiones de las

inversiones en cuestiones de igualdad de género. También se insta a los gobiernos a fortalecer los mecanismos de seguimiento de las asignaciones financieras para cuestiones de género y diversidad, basándose en medidas ya adoptadas por la ONU y la OMI. A pesar de los compromisos mundiales, aún existe una significativa falta de inversión en el ODS 5. Abordar esta carencia de financiación, junto con mejores sistemas de datos, resulta crítico para una presentación de la información internacional y presupuestación eficaces que respondan a las cuestiones de género.

REFERENCIAS

- [1. https://sdgs.un.org/goals](https://sdgs.un.org/goals)
- [2.https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Brief-Benefits-of-flexible-working-arrangements-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Brief-Benefits-of-flexible-working-arrangements-en.pdf)

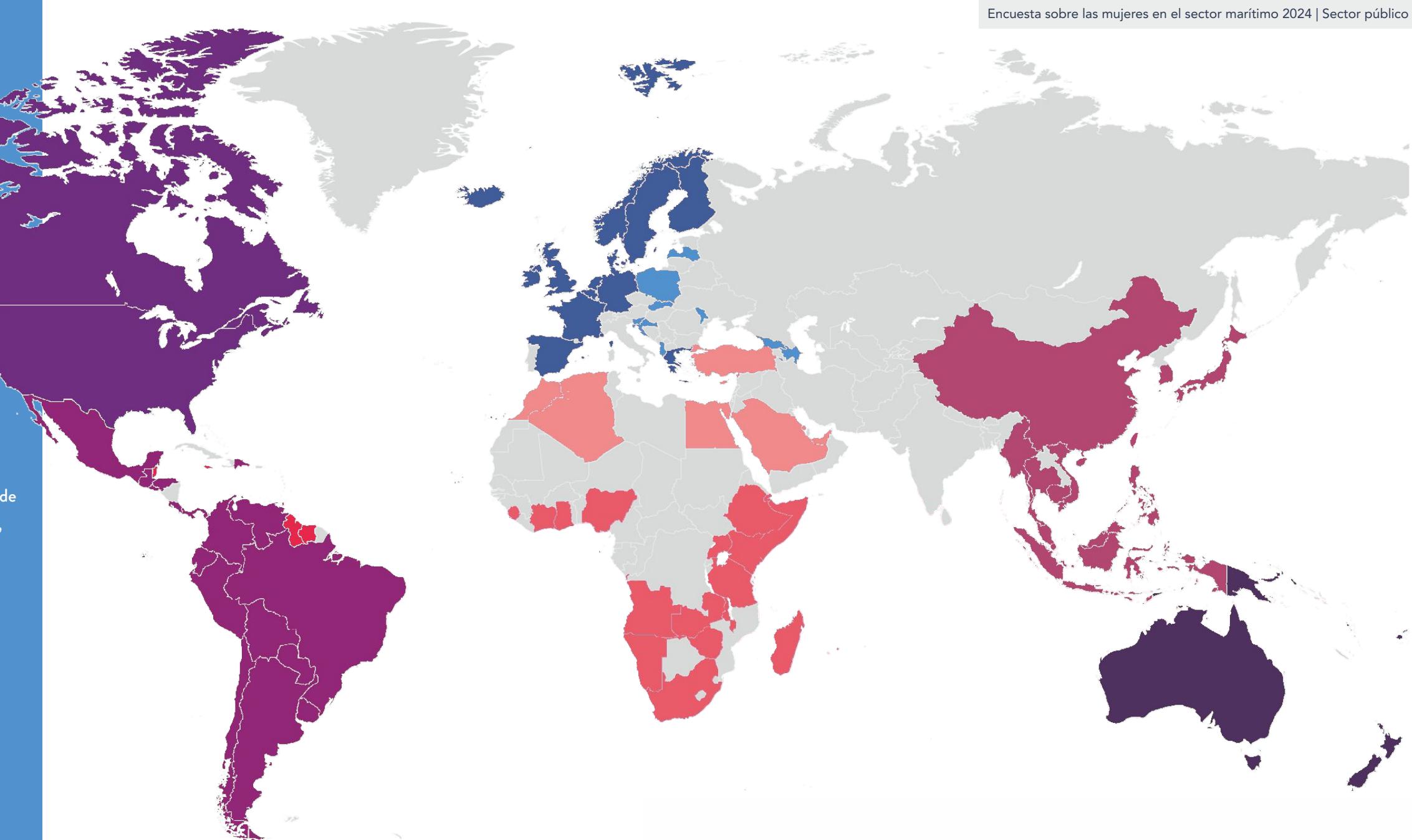
01

Introducción al análisis de la
Encuesta a los Estados Miembros

Figura 02

Enfoque regional: Las mujeres en la fuerza de trabajo del sector público

(Número y parte porcentual de mujeres en las fuerzas de
trabajo marítimas de los Estados Miembros de la OMI,
por región)



Región	Número total de empleados en el sector marítimo (hombres+mujeres)*	Número total de empleadas en el sector marítimo público	Porcentaje de empleadas en el sector marítimo público
África	38 152	5 930	15,54%
Región de los Estados árabes y del Mediterráneo	23 411	4 856	20,74%
Asia	89 406	17 321	19,37%
Caribe	6 817	1 533	22,49%
Europa Oriental	2 589	434	16,76%
Europa	59 179	13 886	23,46%
América Latina	193 086	36 551	18,93%
América del Norte	354 258	66 942	18,90%
Pacífico	5 572	1 375	24,68%
Total general	772 470	148 828	19,27%

*Los datos reflejan solamente las respuestas de los Estados Miembros que participaron en la Encuesta de 2024 y pueden no representar completamente a toda la región.

Descargo de responsabilidad :
Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional

02

Mujeres en las administraciones marítimas y otras instituciones

La representación de las mujeres en las autoridades marítimas ha evolucionado significativamente entre 2021 y 2024, reflejando mayores cambios en la diversidad de género en los principales sectores. Un cambio notable en la metodología de presentación de información implicó el reemplazo de la categoría de "representantes para promover el comercio marítimo" por "Memorandos de entendimiento sobre supervisión por el Estado rector del puerto" a fin de mejorar la claridad, basándose en las respuestas de la Encuesta de 2021. Los Memorandos de entendimiento sobre supervisión por el Estado rector del puerto son acuerdos entre autoridades marítimas con el objetivo de implantar un sistema armonizado de supervisión por el Estado rector del puerto para defender las normas internacionales.

Figure 03: Mujeres en las autoridades marítimas



02 Mujeres en las administraciones marítimas y otras instituciones

En general, la representación femenina ha mostrado una tendencia ascendente en áreas fundamentales. La proporción de personal diplomático femenino en los 88 Estados que presentaron los conjuntos completos de datos se incrementó a 1 029 en 2024, en comparación con 771 mujeres en 2021. La proporción de mujeres entre los representantes ante la OMI se elevó al 28 %, en comparación con el 21 %. La presencia de las mujeres en los servicios de búsqueda y salvamento mejoró, ascendiendo al 15 % respecto del 10 %, lo que refleja una mayor inclusión en las funciones de seguridad marítima operacional. De manera similar, los puertos y las terminales que son propiedad del Estado vieron crecer la representación femenina al 25 % respecto del 19 %, y la categoría actualizada de Memorandos de entendimiento sobre la supervisión por el Estado rector del puerto notificó un 25 % de participación femenina.

Sin embargo, no todas las categorías experimentaron crecimiento. La proporción de mujeres en el personal de aduanas disminuyó levemente al 16 % (67 538 de un total de 298 284) en comparación con el 20 % (13 578 de un total de 63 920), aunque en gran medida es un reflejo de un grupo más grande de encuestados. Se espera que las cifras de este informe cambien, no solo debido a las tendencias en la fuerza de trabajo del sector marítimo público, sino también a que más Estados Miembros recopilan y comparten sus datos para ayudar a obtener una visión más completa.

La contratación y retención de las mujeres en funciones superiores es un elemento central cuando se trata de expandir la paridad de género en una organización. Esto hace que los datos sobre la distribución por edad de las mujeres en las

Figure 03: Mujeres en las autoridades marítimas (cont.)



02 Mujeres en las administraciones marítimas y otras instituciones

distribución por edad de las mujeres en las organizaciones. Esto hace que los datos sobre la distribución por edad de las mujeres en las autoridades marítimas sean sumamente relevantes, ya que permiten visualizar el recorrido profesional que se abre para ellas a medida que adquieren más competencias en el lugar de trabajo. Curiosamente, no se notificaron mujeres en la categoría de 18 a 24 años de edad en 2024, excepto en Argentina, donde este grupo forma la segunda fuerza de trabajo femenina más grande. La falta de mujeres en categorías más bajas en la fuerza de trabajo del sector público podría indicar cuestiones sistémicas en la contratación de mujeres jóvenes en el ámbito marítimo de los gobiernos nacionales.

Esta conclusión se alinea con la información de "Mujeres en el lugar de trabajo 2024: Informe del 10º aniversario"¹ de McKinsey and Company, que concluyó que las "mujeres continúan enfrentando barreras al comienzo del camino. Sigue siendo menos probable que las contraten a ellas en comparación con los hombres en las funciones de nivel inicial, lo que las deja insuficientemente representadas desde el comienzo". A menos que los Estados Miembros trabajen para aumentar la contratación de mujeres jóvenes en el periodo de los próximos tres años, esta tendencia puede tener repercusiones sobre el número de mujeres en el grupo de 25 a 34 años para el momento en que se realice la próxima encuesta en 2027.

La mayoría del personal femenino en el sector público se encuentra en el rango de edad de 25 a 44 años, con 63 Estados Miembros que identifican a este como el grupo más grande, lo que constituye un cambio en relación con la Encuesta anterior.

Figure 03: Mujeres en las autoridades marítimas (cont.)



*Miembro Asociado de la OMI

02 Mujeres en las administraciones marítimas y otras instituciones

La proporción de mujeres de 45 a 54 años también se ha incrementado, 17 Estados Miembros citaron a este como su grupo etario más representativo, en comparación con 5 Estados Miembros en 2021.

Los datos muestran que Chipre y Nigeria mantuvieron la misma distribución de género en relación con la fuerza de trabajo en comparación con 2021. Algunos Estados Miembros como Azerbaiyán, Mónaco, Noruega, Panamá, Somalia, España y el Reino Unido, generalmente cuentan con fuerzas de trabajo femeninas de mayor edad en comparación con otros Estados Miembros. Mientras que Azerbaiyán y Somalia notificaron que su segunda fuerza de trabajo femenina más grande es el grupo etario de 25 a 34 años, Noruega, Panamá, España y el Reino Unido identificaron el rango etario de 45 a 54 años como su segunda categoría más grande de personal femenino. En 2021, Chipre, San Vicente y las Granadinas, Granada, Nigeria y los Estados Unidos habían mencionado el rango etario de 45 a 54 años como el grupo más grande de trabajadoras.

Estas variaciones en la representación por género y edad subraya la importancia de analizar los factores impulsores del cambio subyacentes, en particular, alrededor de la contratación de las mujeres jóvenes en la fuerza de trabajo. Un artículo publicado por el Foro Económico Mundial² señala que "la gente joven en ciertas regiones y muchas mujeres jóvenes no están viendo los beneficios de la recuperación económica". Además, el informe "Cambiar la cara del mercado laboral joven"³, publicado en diciembre de 2024 por el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo (CIPD) explora los patrones de contratación de los empleadores y las percepciones de los trabajadores jóvenes en el Reino Unido y señala que aunque muchas personas ingresan a la

fuerza de trabajo con amplias cualificaciones académicas, se enfrentan con la necesidad de contar con los conocimientos prácticos necesarios para los trabajos y podrían beneficiarse de ingresar antes a la fuerza de trabajo (quizás mediante capacitaciones). Ambas investigaciones resaltan los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes de entre 16 y 24 años al ingresar a la fuerza de trabajo, como la disminución de las trayectorias vocacionales, la participación en capacitaciones y las percepciones de los empleadores de la disposición de los trabajadores jóvenes. Resalta la necesidad de mayor apoyo y de oportunidades estructuradas para preparar mejor a los jóvenes para trabajar.



REFERENCIAS

1. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
2. <https://www.weforum.org/stories/2024/08/global-youth-employment-future-jobs/>
3. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2024-pdfs/8735-changing-face-of-the-youth-labour-market-web.pdf>

03

Mujeres en los mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo en las administraciones marítimas

Existe un total de 146 460 personas trabajando en las administraciones marítimas, de las cuales el 24 % son mujeres (34 629 mujeres). De este total, 28 374 mujeres trabajan en mandos medios, funciones marítimas fundamentales y de apoyo.

Existen desafíos conocidos en relación con la contratación de mujeres en el sector marítimo y en otros sectores relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). De acuerdo con una investigación realizada por el Instituto de Ingeniería y Tecnología (IIT)¹, en la escuela, no se alienta a las mujeres a pensar sobre las carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y muchas se desaniman por el marcado dominio masculino en estos sectores. Esto podría significar que las mujeres no estén bien

Figura 04: Mujeres en puestos de gestión dentro de la administración marítima, funciones técnicas y operacionales especializadas y de apoyo



03 Mujeres en los mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo en las administraciones marítimas

preparadas para contar con los conocimientos prácticos técnicos necesarios para obtener posiciones en sectores nicho como el marítimo.

Por lo tanto, no es sorprendente que el mayor grupo de mujeres se encuentre en las funciones de apoyo, que requieren menos conocimientos prácticos técnicos. Los datos muestran que el porcentaje de mujeres en la fuerza de trabajo disminuye tanto a medida que aumenta el nivel de responsabilidad como el nivel de conocimientos prácticos requeridos, y los mandos medios aparecen representados por las cifras más bajas en este grupo de la fuerza de trabajo.

De esta fuerza de trabajo del sector público, aproximadamente 3 300 mujeres ocupan posiciones de mando medio. Esto sugiere que las mujeres ocupan aproximadamente el 17 % de todas las funciones de gestión en las administraciones marítimas. Mientras que esto representa una proporción creciente, se necesitan mayores esfuerzos para mejorar la representación femenina en las posiciones de liderazgo, ya que los hombres superan en número a las mujeres. Cabe observar que la Encuesta de 2021 no realizó seguimiento de esta medición, y por lo tanto los datos obtenidos a través del cuestionario de 2024 establecen el punto de referencia contra cual se medirá este dato en el futuro.

Las funciones marítimas fundamentales, que comprenden el personal clave, el personal especialista técnico y las funciones operacionales, forman el eje principal de las administraciones marítimas. La fuerza de trabajo total en estas funciones es de 43 773, y las mujeres ascienden a 9 048 de esta cifra. Esto indica que las mujeres representan aproximadamente el 21 % de las

Figura 04: Mujeres en puestos de gestión dentro de la administración marítima, funciones técnicas y operacionales especializadas y de apoyo (cont.)



03 Mujeres en los mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo en las administraciones marítimas

funciones marítimas fundamentales.

Las funciones de apoyo, que incluyen las funciones administrativas y técnicas no operacionales, las divisiones financieras y las funciones de servicio juegan un papel esencial en muchas de las funciones administrativas del sector público. La fuerza de trabajo total en las funciones de apoyo se estima en 55 650, con 16 035 mujeres que realizan estas funciones. Esto equivale a aproximadamente el 29 % del total de la fuerza de trabajo de apoyo, poniendo de relieve una representación relativamente superior de las mujeres en comparación con las funciones marítimas fundamentales y de gestión.

Aunque las mujeres están cada vez más representadas en las funciones de mando medio, fundamentales y de apoyo dentro de las administraciones marítimas, las disparidades persisten, en particular en los puestos técnicos y de liderazgo. Abordar esta tendencia requerirá de esfuerzos constantes, incluida la contratación activa de mujeres jóvenes en carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, ofreciendo capacitación para apuntalar los conocimientos prácticos técnicos y garantizar que exista un cambio cultural para crear un entorno en el que las mujeres pueden prosperar.

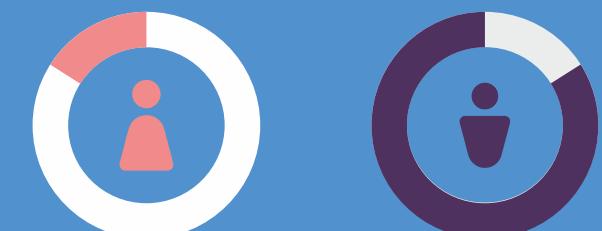
REFERENCIAS

1. <https://www.theiet.org/media/press-releases/press-releases-2024/press-releases-2024-january-march/8-march-2024-over-one-million-women-now-in-stem-occupations-but-still-account-for-29-of-stem-workforce>

Figura 04: Mujeres en puestos de gestión dentro de la administración marítima, funciones técnicas y operacionales especializadas y de apoyo (cont.)



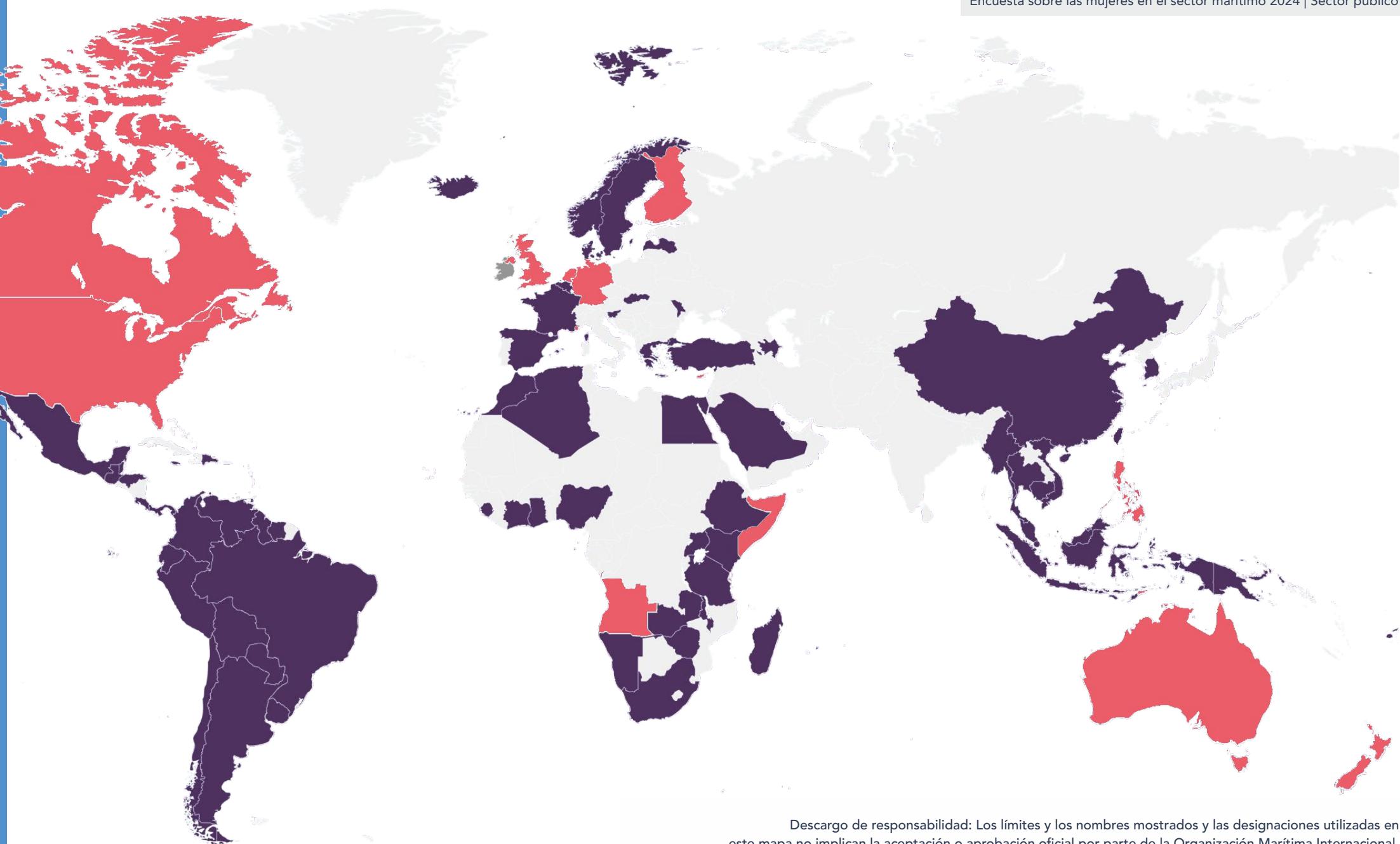
*Miembro asociado de la OMI

**16%**Porcentaje de jefas
de las administraciones
marítimas**84%**Porcentaje de jefes
de las administraciones
marítimas

Los caminos hacia el liderazgo para las mujeres son una herramienta vital para garantizar que un sector pueda retener a las empleadas cualificadas. Contar con mujeres líderes visibles también es crítico para establecer las pautas de las culturas inclusivas en cuanto al género, en particular en los sectores tradicionalmente dominados por los hombres, como lo es el sector marítimo.

Los datos de la Encuesta de 2024 muestran que ha habido un incremento del 2 % en relación con las jefas de las administraciones marítimas en comparación con el punto de referencia de hace tres años. Las mujeres ahora representan el 16 % de esta fuerza de trabajo, con la concentración más alta de jefas de administraciones marítimas en el Norte Global.

Cabe observar que algunos de los países que actualmente cuentan con hombres en esta posición pueden haber tenido mujeres en este puesto en el pasado, lo que significa que la tendencia general es lo que es de interés más que los países individuales del gráfico.



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 05: Representación de género entre los jefes de las administraciones marítimas

JEFA DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA

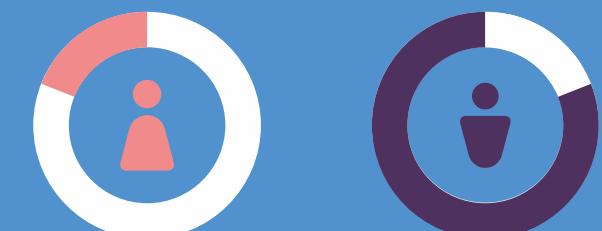
Alemania; Angola; Australia; Canadá; Chipre; Estados Unidos de América; Filipinas; Finlandia; Mónaco; Nueva Zelanda; Reino de los Países Bajos; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; Somalia; Timor-Leste.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA DE OTRO GÉNERO

Irlanda (Este Gobierno no cuenta con un puesto único a cargo de la administración marítima del país, sino que tiene dos funciones: una que, al momento de la Encuesta de 2024, estaba ocupada por un hombre y la otra por una mujer).

JEFE DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA

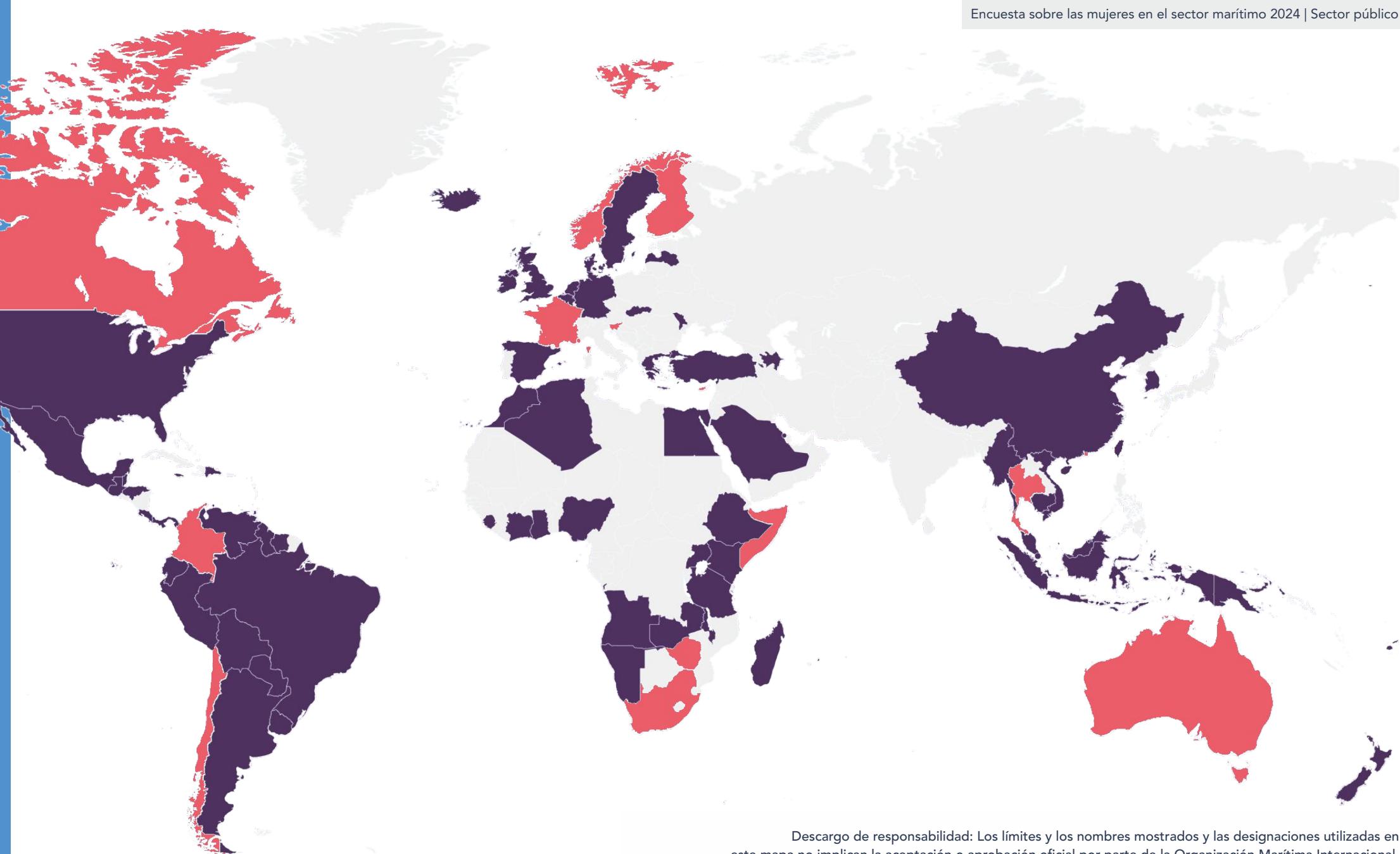
Antigua y Barbuda; Arabia Saudita; Argelia; Argentina; Azerbaiyán; Bahrein; Bélgica; Belice; Brasil; Brunei Darussalam; Camboya; Chile; China; Colombia; Costa Rica; Côte D'Ivoire; Dominica; Ecuador; Egipto; Estado Plurinacional de Bolivia; Eslovaquia; Eslovenia; España; Etiopía; Fiji; Francia; Ghana; Granada; Grecia; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonesia; Islandia; Jamaica; Kenya; Letonia; Madagascar; Malasia; Malawi; Marruecos; Mauricio; México; Myanmar; Islas Feroe*; Hong Kong, China*.



Un total de 18 Estados Miembros contaban con ministras responsables del sector marítimo en 2024, lo que significa que las mujeres representaban solo el 19 % de la fuerza de trabajo en este grupo. Sin embargo, la distribución mundial de los países es bastante amplia, con un número de países en el Sur Global que contribuyen a esa cifra.

Con frecuencia, los ministros son nombrados por los partidos políticos que asumen el poder y, por lo tanto, la información sobre género relacionada con las personas en este puesto fluctuará según las elecciones nacionales.

Dado que los ministros son miembros muy visibles del sector público, contar con representantes femeninas en estas funciones puede fomentar la presencia de posibles empleadas en el sector. Las ministras también pueden impulsar la visibilidad del sector marítimo privado al visitar escuelas y otros institutos educativos, a fin de apoyar la inclusión general de mujeres en el sector.



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 06: Representación de género entre los ministerios responsables del sector marítimo

MINISTRAS RESPONSABLES DEL SECTOR MARÍTIMO

Australia; Canadá; Chile; Chipre; Colombia; Dominica; Eslovenia; Finlandia; Francia; Mónaco; Noruega; Saint Kitts y Nevis; Somalia; Sudáfrica; Tailandia; Zimbabwe. Hong Kong, China*.

MINISTROS RESPONSABLES DEL SECTOR MARÍTIMO

Alemania; Angola; Antigua y Barbuda; Arabia Saudita; Argelia; Argentina; Azerbaiyán; Bahrein; Bélgica; Belice; Brasil; Brunei Darussalam; Camboya; China; Costa Rica; Côte D'Ivoire; Ecuador; Egipto; Eslovaquia; España; Estado Plurinacional de Bolivia; Estados Unidos de América; Etiopía; Fiji; Ghana; Granada; Grecia; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonesia; Islandia; Jamaica; Kenya; Letonia; Madagascar; Malasia; Malawi; Marruecos; Mauricio; México; Myanmar; Namibia; Nigeria; Nueva Zelanda; Panamá; Papúa Nueva Guinea; Paraguay; Perú; Reino de los Países Bajos; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; República de Corea; República de Moldova; República Dominicana; República Unida de Tanzania; San Marino; San Vicente y las Granadinas; Santo Tomé y Príncipe; Sierra Leona; Singapur; Suecia; Suriname; Timor-Leste; Trinidad y Tobago; Türkiye; Uganda; Uruguay; Venezuela; Viet Nam; Zambia. Islas Feroe*.

Figura 07: Mujeres en la educación marítima

04

Mujeres en la educación marítima

Los resultados de la Encuesta proporcionan un resumen detallado de los institutos de formación marítima gestionados por el gobierno y la participación de las mujeres en la educación marítima y el empleo. De los Estados Miembros encuestados, una mayoría (58 %) confirmó la existencia de academias de formación para la gente de mar gestionadas por el gobierno, mientras que el restante 42 % no cuenta con dichas instituciones. Estas academias juegan un papel crucial en proporcionar a las personas los conocimientos prácticos y las cualificaciones necesarios para las carreras profesionales en el sector marítimo.

De acuerdo con la información, se emplearon un total de 9 544 personas en las academias marítimas nacionales que se dedican específicamente a la formación de la gente de mar. De estas, un total de 3 199 empleados eran mujeres, lo que representa aproximadamente el 34 % de la fuerza de trabajo.



04 Mujeres en la educación marítima

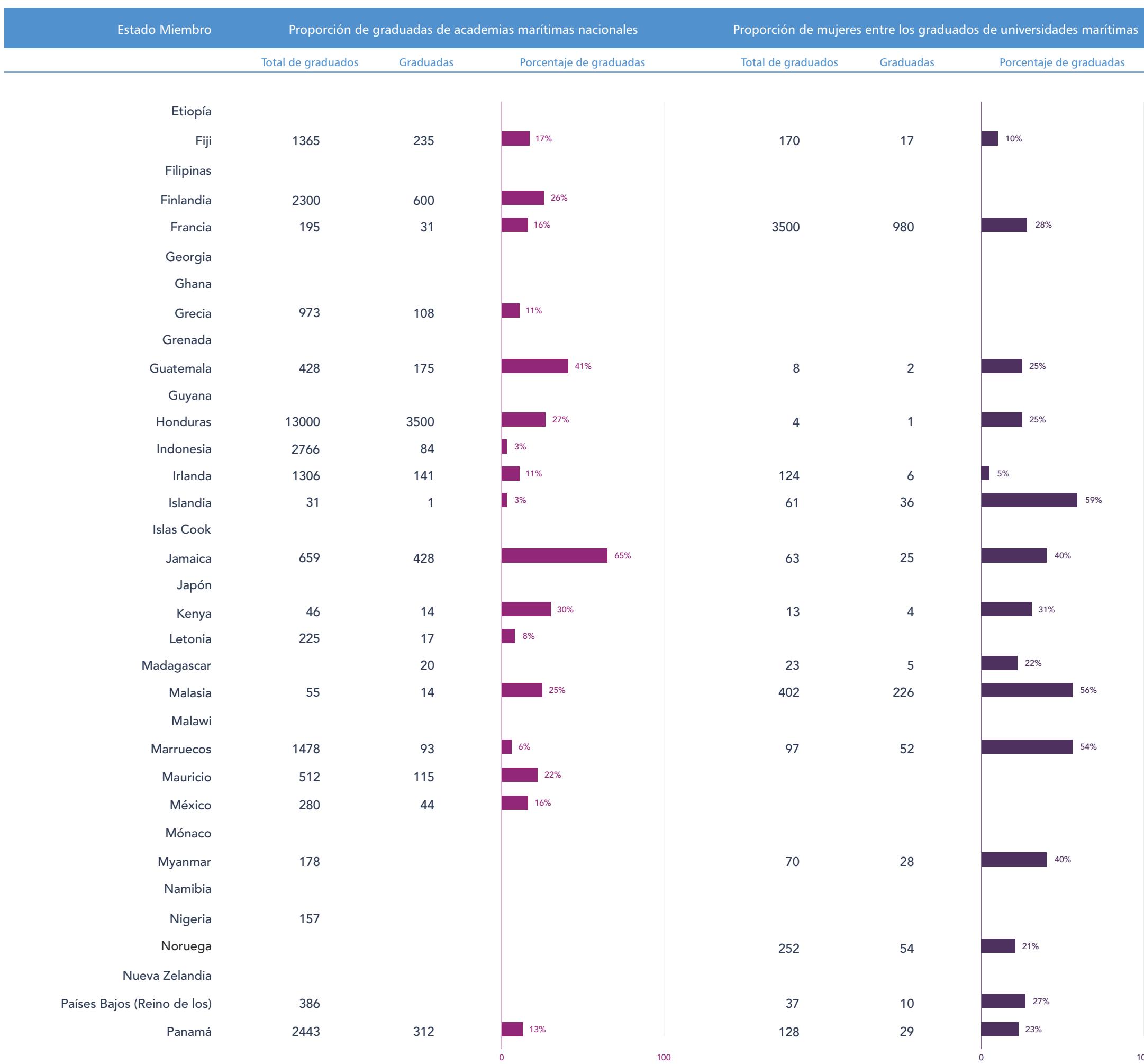
Al constituir aproximadamente un tercio de la fuerza de trabajo, es más probable encontrar mujeres en funciones educativas más que en otros sectores, aunque todavía hay espacio para una mayor representación. Cabe destacar que algunos Estados Miembros no presentaron la información requerida en esta sección de la Encuesta.

En 2023, un total de 68 821 personas se graduaron de academias marítimas nacionales dedicadas a la formación de la gente de mar. El número total de mujeres que se graduaron fue 10 459 (15 %). Además, 10 252 personas se graduaron con títulos universitarios relacionados con el ámbito marítimo en 2023. El número total de graduadas de universidades relacionadas con el ámbito marítimo representó el 22 % (2 304).

A los fines de esta Encuesta, una universidad relacionada con el ámbito marítimo se define como una universidad gestionada por el gobierno que ofrece carreras relacionadas con dicho ámbito, como la arquitectura naval, el derecho marítimo, la ingeniería naval, la oceanografía, etc. Esto sugiere que aunque las mujeres se involucran en la educación marítima a nivel universitario, siguen teniendo una menor representación en comparación con los hombres, un factor común en los temas relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas¹, un asunto debatido anteriormente en este informe.

Es esencial que la fuerza de trabajo crezca junto con la demanda. Un informe del Grupo de tareas sobre una transición justa del sector marítimo² ha identificado que hasta 800 000 marinos pueden necesitar formación adicional para mediados de la década de 2030 a fin de manejar los combustibles

Figura 07: Mujeres en la educación marítima (cont.)



04 Mujeres en la educación marítima

con emisiones bajas de carbono.

Este desafío es solo uno de los que el sector marítimo está enfrentando, con la digitalización y la automatización también como temas en el orden del día que requieren personal cualificado y la identificación de una vía para la contratación y la formación. Aunque algunos marinos pueden formarse a través de su empleador en el sector privado, es vital que los gobiernos, en particular los que buscan crear oportunidades de trabajo decente y equitativo para los ciudadanos, apoyen más iniciativas de formación y garanticen que se aliente a las mujeres a iniciar carreras profesionales en el mar.

DE UN VISTAZO

Graduados de academias nacionales

Total de graduados	68 821
Graduadas	10 459
Porcentaje de graduadas	15%

Graduados de universidades marítimas

Total de graduados	10 252
Graduadas	2 304
Porcentaje de graduadas	22%

REFERENCIAS

1. <https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges>
2. <https://www.dnv.com/Publications/seafarer-training-and-skills-for-decarbonized-shipping-235124>

Figura 07: Mujeres en la educación marítima (cont.)



Implantación de políticas de género

La promoción de la igualdad de género dentro de los Estados Miembros de las Naciones Unidas ha cobrado relevancia en los últimos años, como lo demuestra la adopción de una declaración política sobre la igualdad de género¹ en marzo de 2025. La Declaración vuelve a comprometer a los Estados Miembros con la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, incluidas las formas emergentes como la violencia digital, el hostigamiento en línea y el ciberacoso. Además, reconoce que lograr avances en estas áreas requiere de financiación y recursos considerables. "Treinta años después de Beijing, con todo el peso de la evidencia ante nosotros, los derechos de las mujeres y las organizaciones de la sociedad civil están faltos de los recursos que necesitan", expresó Lopa Banerjee, Directora de la División de la Sociedad Civil de ONU Mujeres. Los últimos datos de la Encuesta también ofrecen una comprensión más integral de la medida en que cada Estado Miembro se encuentra implantando políticas e iniciativas con el objetivo de incrementar la representación femenina y el apoyo dentro de las administraciones marítimas.

Los Estados Miembros envían representantes para asistir a las reuniones que se celebran en la OMI a lo

Figura 08: Representación de mujeres en las reuniones de la OMI



05 Implantación de políticas de género

largo del año. Con frecuencia, las personas se seleccionan para asistir a esas reuniones en base a sus conocimientos técnicos, ya que muchas reuniones y grupos de trabajo ofrecen la oportunidad de delinejar la legislación. Los expertos, con frecuencia, asisten a reuniones de un comité en específico, pero algunos Estados Miembros pueden optar por tener solo unos pocos delegados que asistan a múltiples reuniones de comités y grupos de trabajo.

Asistir a estas reuniones en persona permite a los representantes contar con oportunidades de generar lazos diplomáticos entre ellos y con partes interesadas pertinentes, como organizaciones no gubernamentales y organizaciones intergubernamentales. Algunas de las reuniones a las que estos representantes pueden asistir son:

- Reunión de la Asamblea de la OMI, que se compone de todos los Estados Miembros y es el principal órgano rector de la Organización. Es el responsable de aprobar el programa de trabajo, votar el presupuesto y determinar los planes financieros de la Organización.
- Reuniones del Consejo de la OMI. Se invita a todos los Estados Miembros a asistir a las reuniones del Consejo, pero solo los miembros del Consejo pueden participar en el proceso de adopción de decisiones. El Consejo es el órgano ejecutivo de la OMI y es responsable, bajo los auspicios de la Asamblea, de supervisar la labor de la Organización.

La OMI tiene cinco comités:

- El Comité de Seguridad Marítima (MSC)
- El Comité de Protección del Medio Marino

Figura 08: Representación de mujeres en las reuniones de la OMI (cont.)



05 Implantación de políticas de género

- (MEPC)
- El Comité Jurídico (LEG)
- El Comité de Cooperación Técnica (TC)
- El Comité de Facilitación (FAL)

El Comité de Cooperación Técnica tiene la mayor proporción de delegadas, que representan el 40 % del total de los delegados de los Estados Miembros que respondieron la Encuesta. Tanto el MEPC como el LEG cuentan con aproximadamente el 38 % de asistentes mujeres, seguidos por las reuniones del Consejo. El MSC es la reunión con la mayoría de representantes masculinos, con solo el 23 % de asistentes mujeres. Cabe destacar que la reunión es presidida por la Sra. Mayte Medina de los Estados Unidos de América, quien fue la primera mujer en asumir este puesto.

DE UN VISTAZO

Porcentaje de mujeres que representan a Estados Miembros en las reuniones de la OMI

Comité de Protección del Medio Marino (MEPC)	38%
Asamblea de la OMI	33%
Reuniones del Consejo de la OMI	37%
Comité de Seguridad Marítima (MSC)	23%
Comité Jurídico (LEG)	38%
Comité de Cooperación Técnica (TC)	40%
Comité de Facilitación (FAL)	33%

La Encuesta de 2024 incluye información de casi dos veces la cantidad de encuestados en comparación con la edición de 2021, lo que otorgó una visión más amplia de la implantación de políticas y la representación de género en los Estados Miembros.

Figura 08: Representación de mujeres en las reuniones de la OMI (cont.)



05 Implantación de políticas de género

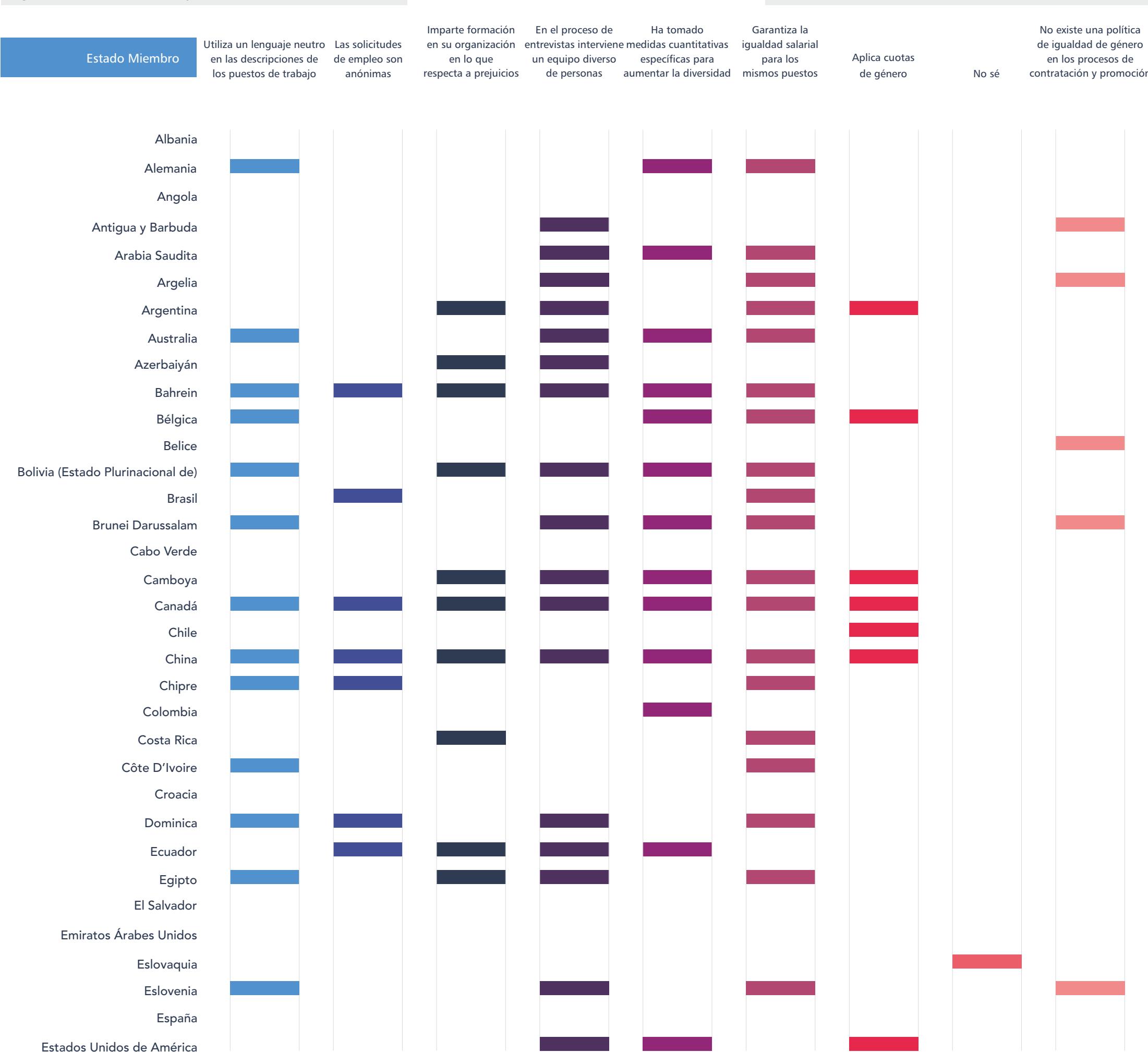
73 Estados Miembros contribuyeron con información sobre sus iniciativas y políticas de igualdad de género y ofrecieron datos comparativos de valor sobre cómo las diferentes políticas se correlacionan con la participación femenina en el sector.

Estas políticas incluyen medidas como el uso del lenguaje neutro en cuanto al género en descripción de puestos, la evaluación anónima de candidatos, la inclusión de equipos diversos en los paneles de entrevistas y otras prácticas inclusivas. Algunos de los Estados notificaron el uso de cuotas de género para contratar mujeres de manera activa en sus fuerzas de trabajo y políticas específicas con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género normalizando sueldos basados en el puesto ocupado.

Las conclusiones en el sector marítimo demuestran una falta de congruencia entre los Estados Miembros de la OMI, algunos con fuertes avances en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas y otros más rezagados. Entre los Estados Miembros, 35 notificaron que han implantado cinco o más políticas centradas en abordar la igualdad de género dentro de sus fuerzas de trabajo, lo que indica un creciente reconocimiento de la importancia de las medidas institucionales para apoyar a las mujeres en el sector.

A la inversa, 17 notificaron que no contaban con políticas o iniciativas vigentes relacionadas con las cuestiones de género. Un número similar, 15, no cuentan con políticas de contratación responsables en cuanto al género. Las conclusiones generales indican que la mayoría de los Estados Miembros que respondieron esta Encuesta se encuentran trabajando activamente para hacer que las contrataciones sean más equilibradas en cuanto al género.

Figura 09: Promoción de mujeres en las autoridades marítimas



05 Implantación de políticas de género

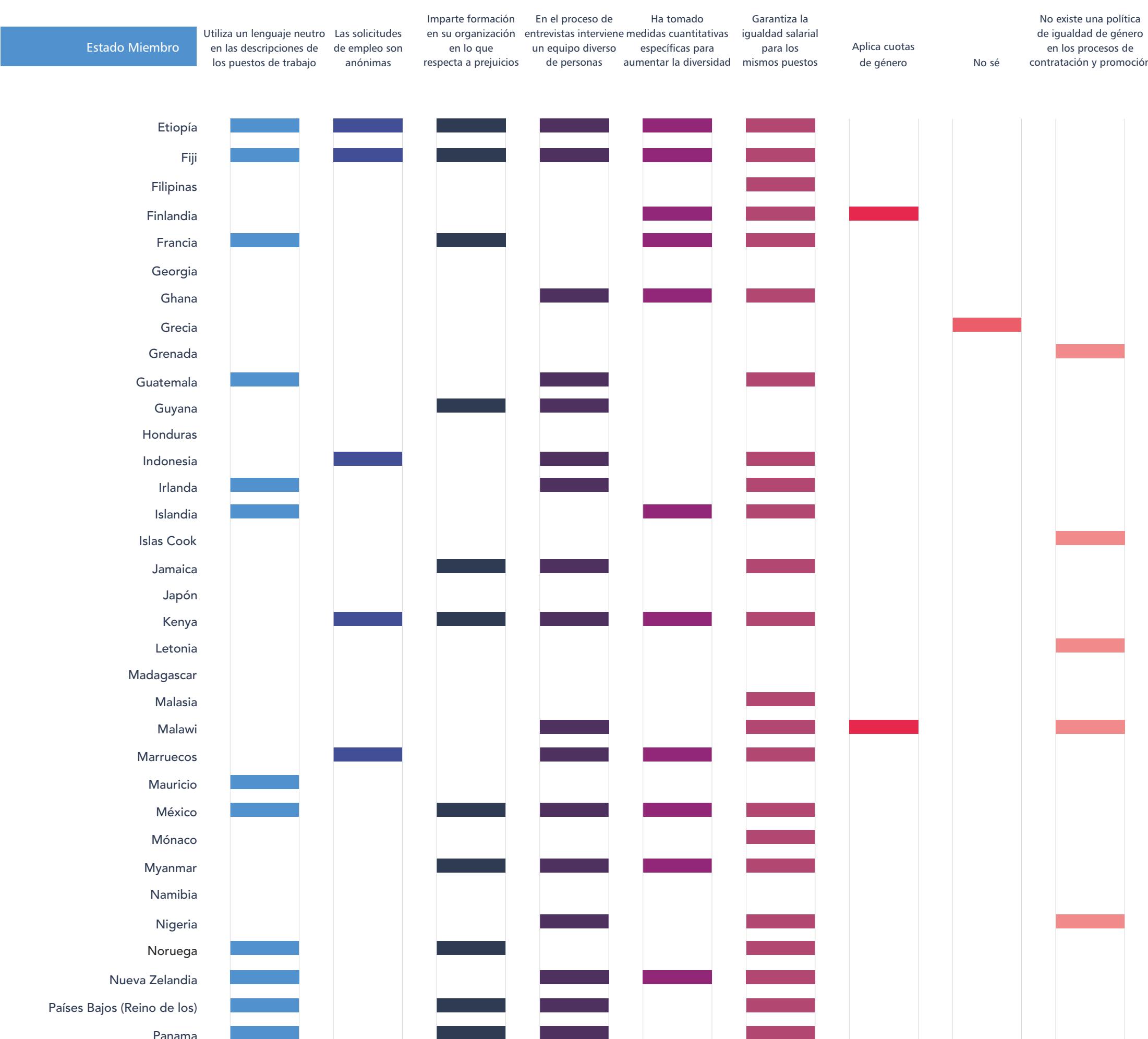
Es esencial que recopilen datos para evaluar la eficacia de sus políticas y actualizarlas a la vez que surgen nuevas mejores prácticas.

DE UN VISTAZO

Utiliza un lenguaje neutro en las descripciones de los puestos de trabajo	36
Las solicitudes de empleo son anónimas	17
Imparte formación en su organización en lo que respecta a prejuicios	30
En el proceso de entrevistas interviene un equipo diverso de personas	49
Ha tomado medidas cuantitativas específicas para aumentar la diversidad	31
Garantiza la igualdad salarial para los mismos puestos	61
Aplica cuotas de género	16
No sé	3
No existe una política de igualdad de género en los procesos de contratación y promoción	15

Además de las políticas de contratación y retención que se resaltan en la figura 9, varios de los Estados Miembros encuestados también cuentan con otras políticas de género implantadas. Los gráficos de las páginas 58 a 63 proporcionan una reseña de estas políticas, una de las cuales designa a un punto de contacto para cuestiones de género. El concepto de punto de contacto para cuestiones de género ha demostrado ser beneficioso en varios escenarios, como lo señaló ONU Mujeres². Estos puntos de contacto juegan un papel fundamental en los avances sobre igualdad de género dentro de las organizaciones, garantizando que las consideraciones de género estén integradas en el

Figura 09: Promoción de mujeres en las autoridades marítimas (cont.)



05 Implantación de políticas de género

proceso de adopción de decisiones. Mientras que la ONU ha establecido puntos de contacto para cuestiones de género para impulsar su orden del día interno sobre igualdad de género, los Estados Miembros, de igual manera, pueden beneficiarse de la designación de estos dentro de sus administraciones nacionales. Estas designaciones contribuirían a avanzar en la paridad y a promover entornos más inclusivos.

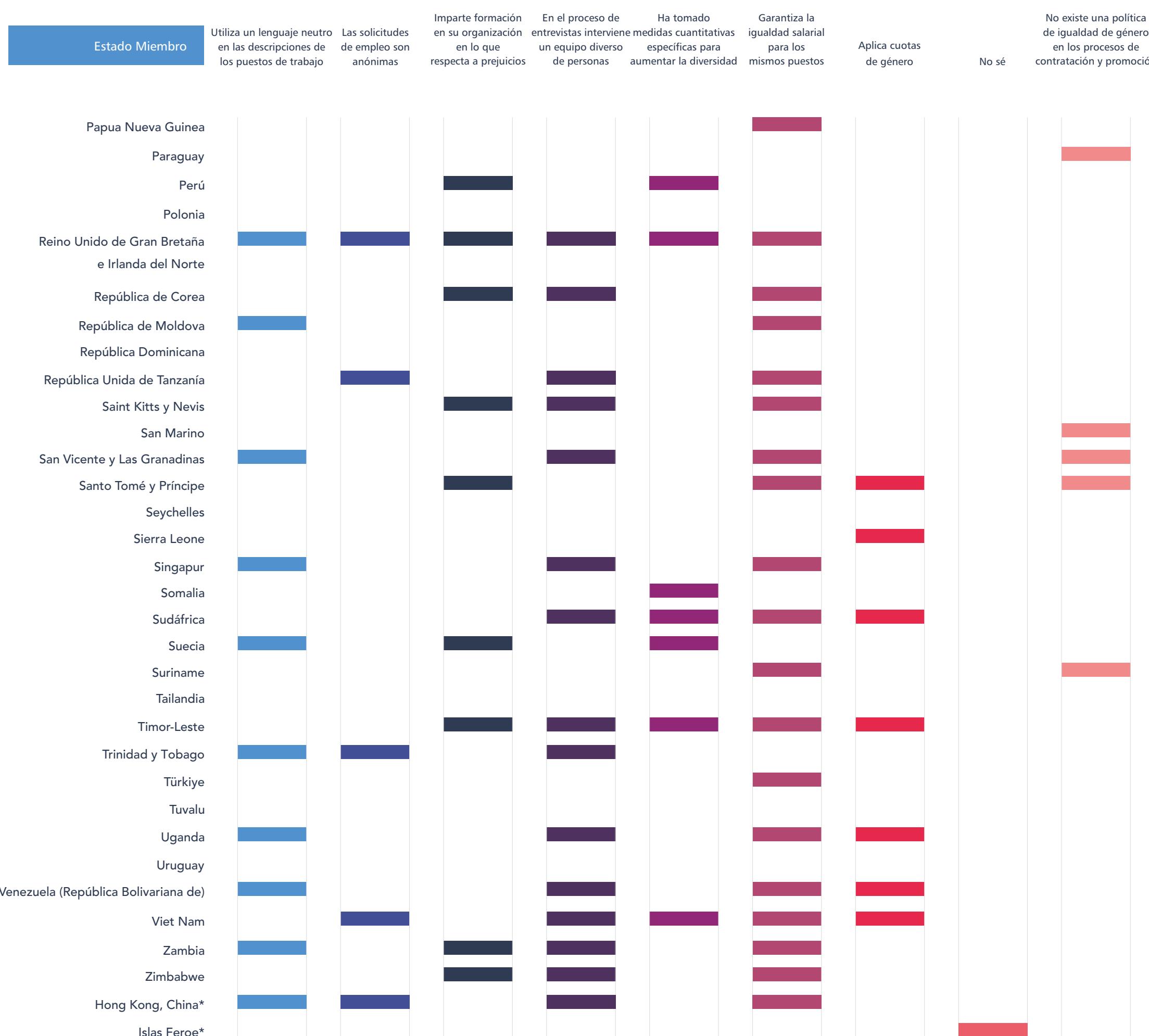
Resulta alentador que 34 Estados Miembros ya hayan designado puntos de contacto para cuestiones de género y diversidad, mientras que 32 de los 94 encuestados han implantado programas de formación sobre género y diversidad.

Además, 24 de los 94 han lanzado campañas de sensibilización de género para fomentar la inclusión. 18 Estados Miembros han introducido programas de tutoría, reflejando el esfuerzo por promover oportunidades estructuradas de desarrollo profesional para las mujeres en las administraciones marítimas. Además, 55 Estados Miembros han establecido políticas sobre acoso sexual, resaltando una concienciación de la necesidad de garantizar entornos laborales seguros.

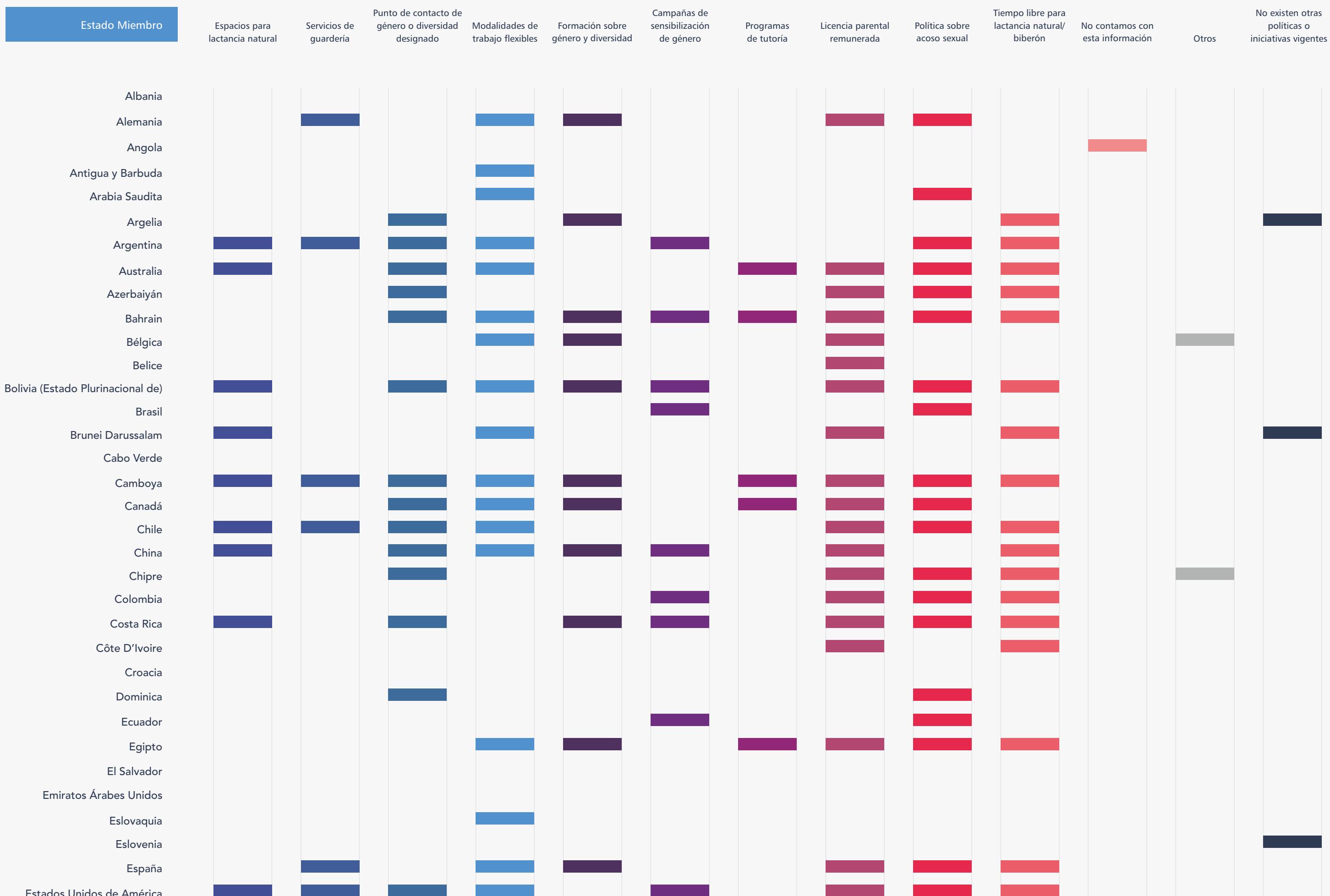
El siguiente gráfico proporciona un resumen detallado de las políticas e iniciativas específicas para fomentar la igualdad de género que han implantado los Estados Miembros encuestados. Cabe destacar que la licencia parental remunerada y las políticas para reducir al mínimo el acoso sexual son algunas de las políticas más ampliamente implantadas en todo el mundo.

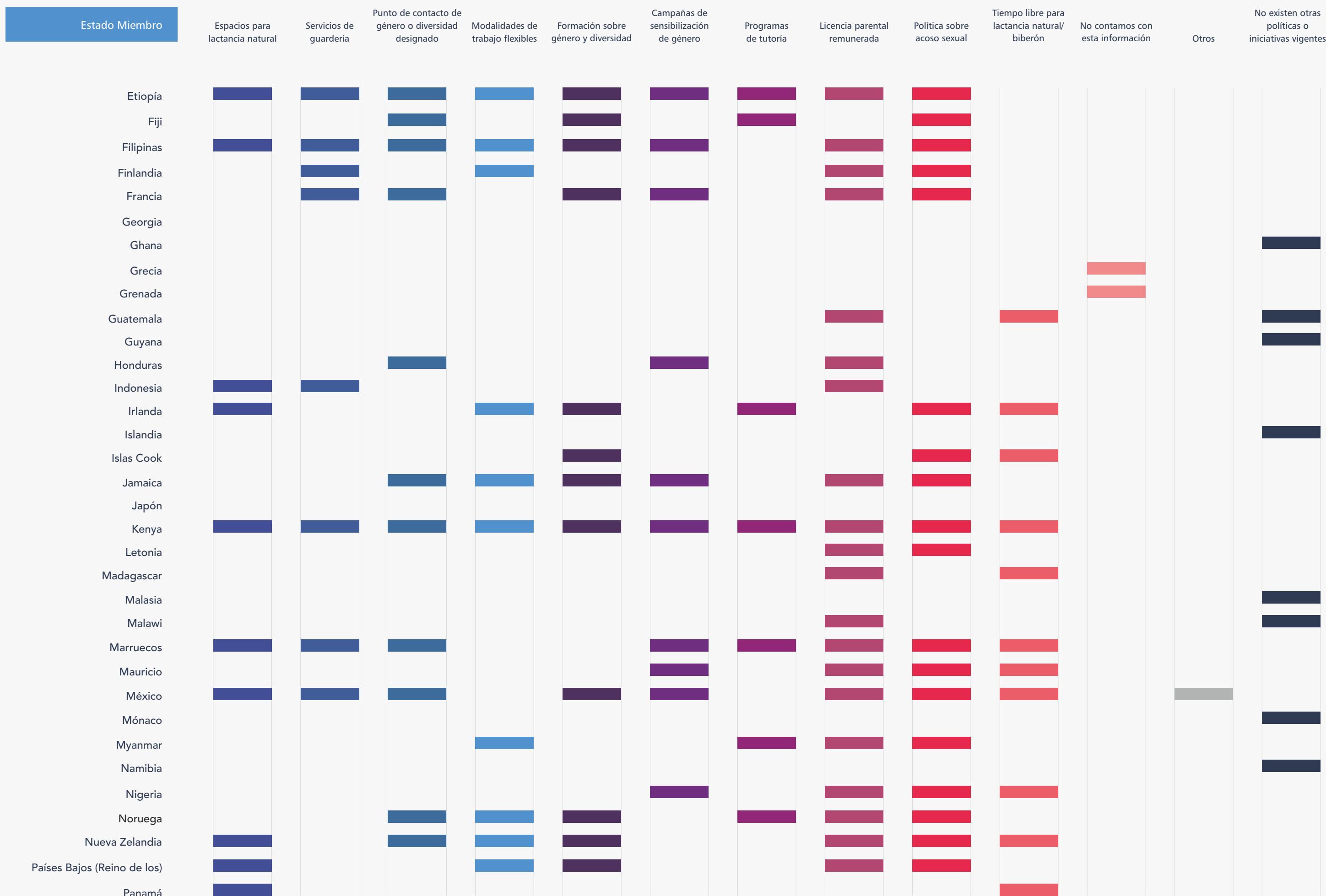
Más allá de estas medidas estructuradas, varios Estados Miembros han adoptado políticas

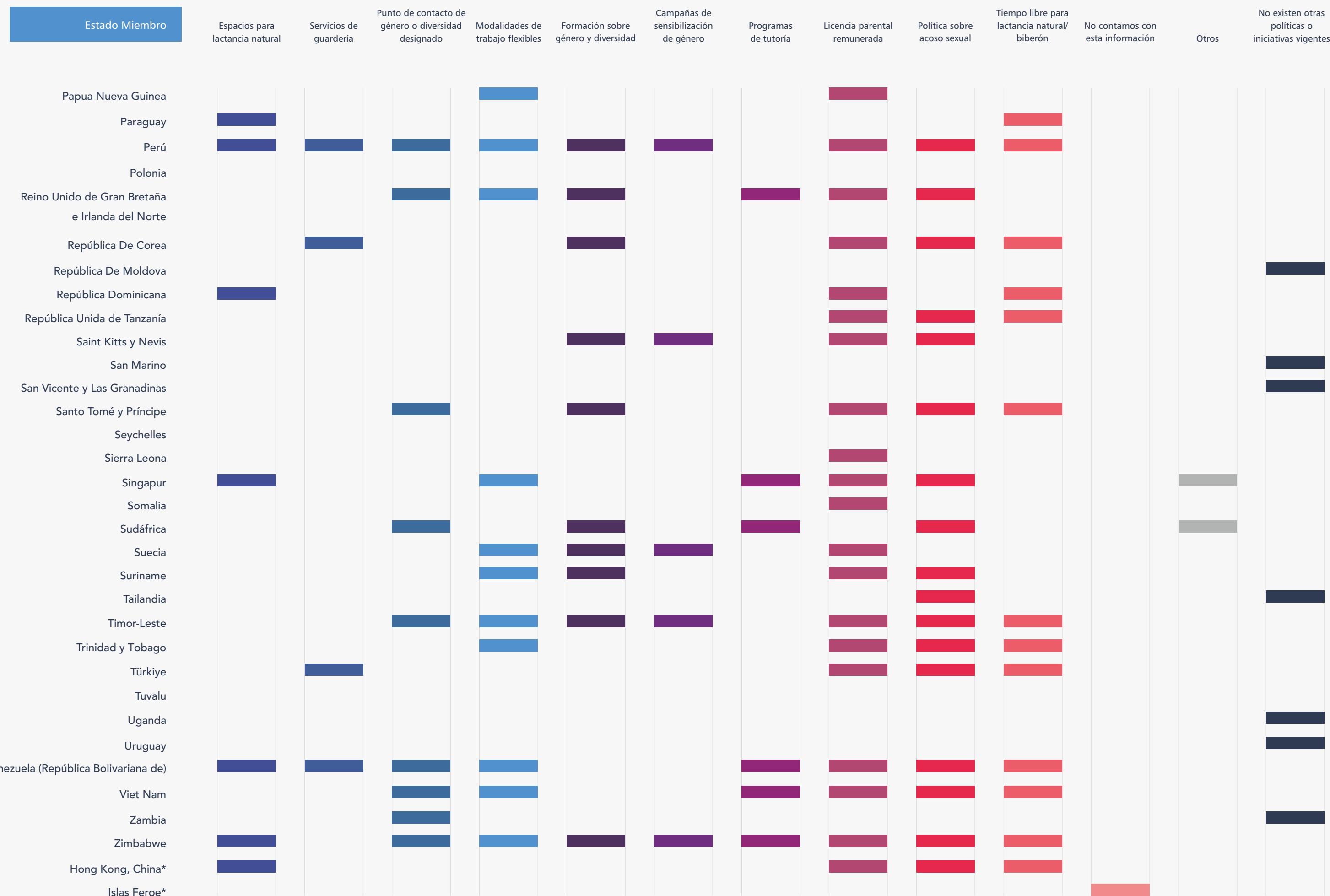
Figura 09: Promoción de mujeres en las autoridades marítimas (cont.)



*Miembro Asociado de la OMI







05 Implantación de políticas de género

específicas para mejorar la igualdad de género en las administraciones marítimas. Los principales ejemplos son:

- **Políticas antidiscriminatorias:** Algunos Estados Miembros han introducido políticas antidiscriminatorias más amplias, específicamente abordando temas que afectan a las personas LGBTIQ+ garantizando un entorno inclusivo para todos los empleados.
- **Iniciativas de reconocimiento y sensibilización:** El Viceministerio de Transporte Marítimo de la República de Chipre ha lanzado su Premio anual sobre Igualdad de Género en el Transporte Marítimo de Chipre. Este premio reconoce a las personas y a las iniciativas que promueven la igualdad de género y empoderan a las mujeres en el sector del transporte marítimo a través de diferentes canales de comunicación como carteles, folletos, periódicos y medios sociales.

Los Estados Miembros sin políticas específicas de género dentro de las administraciones marítimas se encuentran trabajando en políticas nacionales que apoyan a las mujeres. Por ejemplo:

- San Vicente y las Granadinas no cuenta con iniciativas específicas de género en el sector marítimo, pero ofrece beneficios relacionados con la maternidad de conformidad con las Regulaciones (Beneficios) de Seguro Nacional de 1994 (enmendadas, Cap. 296), garantizando el apoyo a la maternidad para todas las mujeres.
- Sudáfrica incluye disposiciones de licencia por maternidad como parte de las condiciones básicas de empleo, garantizando que las trabajadoras del sector marítimo tengan acceso al apoyo parental necesario.

Los datos ampliados de la Encuesta ilustran un creciente compromiso entre los Estados Miembros para promover la igualdad de género dentro de sus fuerzas de trabajo marítimas. Mientras que algunos países han implantado múltiples iniciativas para apoyar a las mujeres, todavía existen carencias obvias, en particular en los Estados Miembros sin políticas específicas. Fortalecer las políticas de género, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y garantizar entornos laborales inclusivos y seguros serán la clave para seguir avanzando en la participación de las mujeres en el sector marítimo. Un entorno laboral inclusivo fomenta una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado, mejorando la conciliación de la vida laboral y personal el equilibrio de la vida laboral, un mejor bienestar mental y mayor motivación y productividad tanto para los padres como para las madres.

DE UN VISTAZO

Espacios para lactancia natural	26
Servicios de guardería	18
Punto de contacto para cuestiones de género o diversidad designado	34
Modalidades de trabajo flexibles	39
Formación sobre género y diversidad	32
Campañas de sensibilización de género	24
Programas de tutoría	18
Licencia parental remunerada	60
Política sobre acoso sexual	55
Tiempo libre para lactancia natural/biberón	40
No contamos con esta información	4
Otros	5
No existen otras políticas o iniciativas vigentes	17

REFERENCES

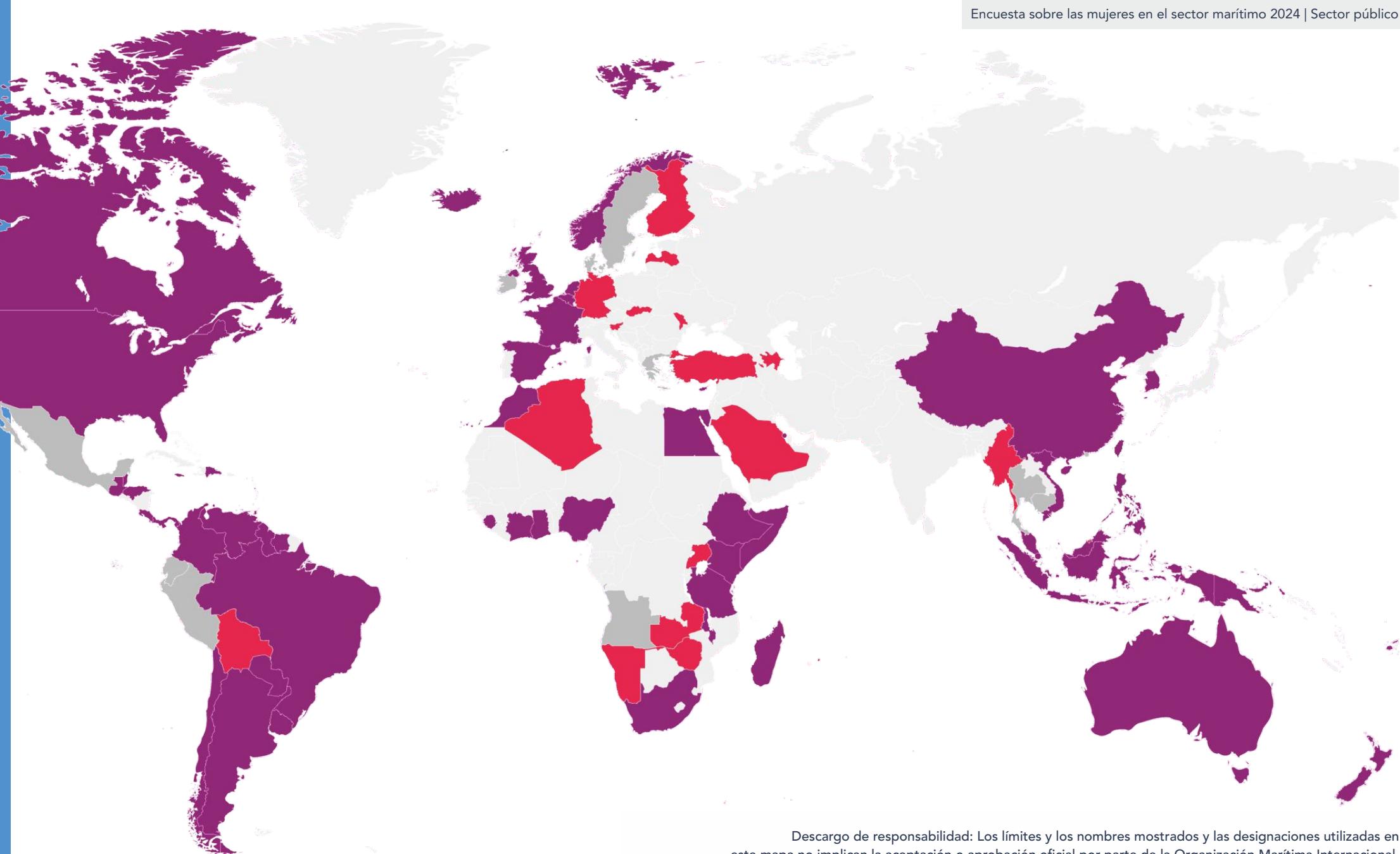
1. <https://news.un.org/en/story/2025/03/1161001>
2. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/focal-points-for-women>



06

Asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) y otras redes

Las redes y las asociaciones de mujeres en el sector marítimo continúan expandiéndose, jugando un papel de vital importancia al apoyar a las profesionales y fomentando una mayor inclusión en relación con las cuestiones de género. Sin embargo, necesitan del apoyo continuo y del reconocimiento oficial de los Estados Miembros.



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 11: ¿Su Estado Miembro cuenta con redes o asociaciones para las mujeres empleadas en los sectores marítimo, portuario o pesquero?

SÍ

Antigua y Barbuda; Argentina; Australia; Bahrein; Bélgica; Belice; Brasil; Canadá; Chile; China; Chipre; Colombia; Costa Rica; Côte D'Ivoire; Dominica; Egipto; España; Estados Unidos de América; Etiopía; Fiji; Filipinas; Francia; Ghana; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonesia; Islandia; Islas Cook; Jamaica; Kenya; Madagascar; Malasia; Malawi; Marruecos; Mauricio; Mónaco; Nigeria;

EN BLANCO	NO CONTAMOS CON ESTA INFORMACIÓN
03	11

NO

Noruega; Nueva Zelanda; Panamá; Papúa Nueva Guinea; Paraguay; Reino de los Países Bajos; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte; República Bolivariana de Venezuela; República de Corea; República Dominicana; República Unida de Tanzania; Santo Tomé y Príncipe; Sierra Leona; Singapur; Somalia; Sudáfrica; Suriname; Timor-Leste; Trinidad y Tobago; Uruguay; Viet Nam.

NO

Alemania; Arabia Saudita; Argelia; Azerbaiyán; Brunei Darussalam; Eslovaquia; Eslovenia; Estado Plurinacional de Bolivia; Finlandia; Granada; Letonia; Myanmar; Namibia; República de Moldova; Saint Kitts y Nevis; San Marino; San Vicente y las Granadinas; Türkiye; Uganda; Zambia; Zimbabwe.

NO CONTAMOS CON ESTA INFORMACIÓN

Angola; Camboya; Ecuador; Grecia; Irlanda; México; Perú; Suecia; Tailandia. Islas Feroe* Hong Kong (China)*.

SI

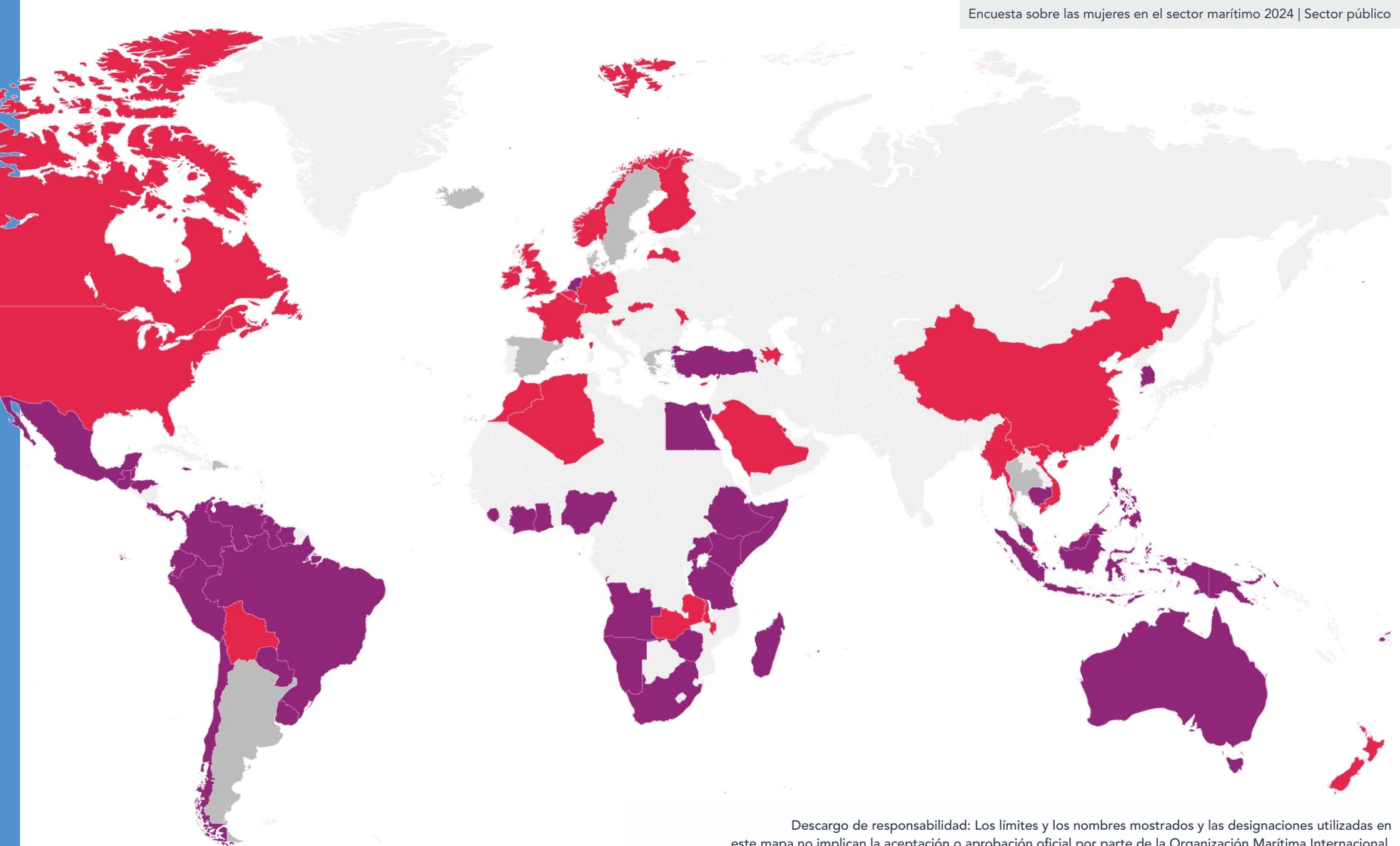
TOTAL : 94

06 Asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) y otras redes

Los gobiernos de los Estados Miembros podrían apoyar en mayor medida o institucionalizar las asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) como parte de su política de género nacional en el sector marítimo. Esto le daría a las filiales nacionales de las asociaciones de mujeres del sector marítimo mayor legitimidad, acceso a recursos y una plataforma más fuerte para influir sobre políticas, promover la participación de las mujeres e impulsar iniciativas que respondan a cuestiones de género dentro del sector marítimo.

De acuerdo con la última Encuesta, 59 Estados Miembros han establecido redes o asociaciones específicas de mujeres, lo que refleja un creciente compromiso con la igualdad de género. A pesar de que 21 Estados Miembros notificaron que no cuentan con dichas asociaciones, pueden tener otros sistemas vigentes para apoyar a las empleadas que desean conformar sus redes, y 14 no brindaron información.

Una iniciativa vigente importante dentro de este espacio es el continuo crecimiento de las filiales nacionales de la Asociación de mujeres del sector marítimo (WIMA). Actualmente, 49 de los 59 Estados Miembros mencionados anteriormente cuentan con asociaciones de mujeres del sector marítimo activas.



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 12: ¿Su Estado Miembro cuenta con una filial nacional de alguna de las ocho WIMAs de la OMI?

YES

Angola; Antigua y Barbuda; Australia; Belice; Brasil; Camboya; Chile; Colombia; Costa Rica; Côte D'Ivoire; Dominica; Ecuador; Egipto; Etiopía; Fiji; Filipinas; Ghana; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonesia; Islas Cook; Jamaica; Kenya; Madagascar; Malasia; Mauricio; México; Namibia; Nigeria;

EN BLANCO NO CONTAMOS CON ESTA INFORMACIÓN

03

8

NO

34

NO CONTAMOS CON ESTA INFORMACIÓN

Argentina; España; Grecia; Islandia; República Dominicana; Suecia; Tailandia. Islas Feroe*.

SI

49

TOTAL : 94

*Miembro Asociado de la OMI

06 Asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) y otras redes

Resulta alentador que exista un fuerte interés en continuar con la expansión, con 34 Estados Miembros que expresan su interés en establecer una filial nacional de WIMA en el futuro.

A nivel regional, las asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) apoyadas por la OMI se han lanzado principalmente en las regiones en desarrollo. Este enfoque específico refleja que la OMI centra sus esfuerzos de cooperación técnica en estas regiones. Sin embargo, algunas naciones desarrolladas, como la República de Corea, recientemente han establecido o están en el proceso de establecer su propia filial nacional de WIMA a fin de abordar las carencias en la representación en el sector público.

Para garantizar el continuo crecimiento y la eficacia de las redes de mujeres y de las filiales nacionales de WIMA, se recomienda que los Estados Miembros reconozcan oficialmente estas iniciativas y proporcionen financiación y apoyo específicos. Esto incluye asignar recursos financieros para sostener y expandir las redes y también reconocer las contribuciones de las personas que lideran estos esfuerzos. Al fomentar un entorno donde dichas iniciativas se valoren y apoyen, los Estados Miembros pueden contribuir a la retención y el avance del talento femenino dentro del sector marítimo.



07

Conclusión y perspectiva

La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 a los Estados Miembros presenta una imagen interesante tanto de los avances como de los desafíos constantes para lograr la diversidad de género en el sector marítimo. La mayor participación de los Estados Miembros en la Encuesta, junto con la mayor cantidad de áreas de recopilación de datos, ha permitido lograr una comprensión cabal de la representación de las mujeres en las administraciones marítimas, las funciones de liderazgo, la demografía de la fuerza de trabajo, la educación y la participación internacional.

Las mejoras notables incluyen un aumento de la representación femenina en funciones marítimas fundamentales, un incremento en los puestos de liderazgo ocupados por mujeres y una presencia creciente de las redes y asociaciones de mujeres. Estas tendencias positivas subrayan los esfuerzos realizados por los gobiernos, las partes interesadas

del sector y las organizaciones internacionales en relación con los avances hacia la igualdad de género.

Sin embargo, la Encuesta resalta áreas en las que resulta necesario seguir trabajando. A pesar de las mejoras en la representación en los puestos de liderazgo, las mujeres aún tienen una porción desproporcionadamente baja de los altos puestos de adopción de decisiones y siguen estando significativamente menos representadas en la etapa inicial de la carrera profesional. La falta de políticas de género congruentes en todos los Estados Miembros sigue siendo una barrera importante para el progreso.

Además, la limitada participación de las mujeres jóvenes en las carreras profesionales marítimas, en particular, en las funciones técnicas y operacionales especializadas, señala la necesidad de mejorar los programas de divulgación, educación y tutoría. Las políticas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, como la licencia parental, las modalidades de trabajo flexibles y el apoyo de guarderías se implantan de manera incongruente a nivel mundial, lo que refleja barreras adicionales para las mujeres en el sector.

Una de las principales conclusiones del análisis de los datos sobre la fuerza de trabajo en el sector marítimo público es la importancia del apoyo estructurado e institucionalizado para las iniciativas de igualdad de género. Las redes de mujeres, incluidas las filiales nacionales de WIMA, juegan un papel crucial en la promoción y el desarrollo profesional. Fortalecer estas iniciativas y garantizar que se otorgue a las personas cualificadas el acceso a los recursos que necesitan será esencial para asegurar la sostenibilidad de su impacto.

De cara al futuro, pueden llevarse a cabo varias medidas estratégicas para consolidar los avances observados en la Encuesta de 2024. La recopilación sistemática de datos relacionados con el género es esencial para evaluar la eficacia de las políticas de género e identificar las áreas que demanden mayor atención. Varios Estados Miembros no pudieron completar la Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo en 2021 y 2024 porque no habían estado recopilando datos de manera continua y no pudieron hacerlo a tiempo para la fecha límite. El Secretario General de la OMI, Arsenio Domínguez, ha resaltado constantemente la importancia de recopilar datos desglosados por género¹ para garantizar un futuro más inclusivo para las mujeres en el sector.

Mejorar la implantación de políticas será crucial para respaldar los avances en curso hacia la paridad de género. Fortalecer las políticas de género, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y garantizar entornos laborales inclusivos y seguros serán la clave para seguir avanzando en la participación de las mujeres en el sector marítimo. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)² es el principal órgano intergubernamental mundial dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres. Dicha Comisión es fundamental para promover los derechos de las mujeres y las niñas, para documentar la realidad de sus vidas en todo el mundo, y delinejar las normas mundiales sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

Las investigaciones citadas en este informe respaldan la necesidad de continuar centrándose en

Recomendaciones para los Estados Miembros

01 Recopilar y analizar datos desglosados por género



02 Fortalecer la implantación y la responsabilidad de las políticas de igualdad de género



03 Mejorar las estrategias específicas de retención y contratación



04 Reconocer e invertir en redes centradas en las mujeres



05 Apoyar el ascenso de las mujeres a las funciones de liderazgo



07 Conclusión y perspectiva

estrategias tanto de retención como de contratación, la "Guía para la creación de anuncios inclusivos de vacantes"³ es solo una de las mejores prácticas ya disponibles de la ONU para apoyar dichas iniciativas.

Alentar a más mujeres a ingresar en los ámbitos educativos y técnicos también es esencial. Las becas, las campañas específicas de contratación y las asociaciones entre el sector y las instituciones académicas pueden apoyar este esfuerzo. Alentar los programas de tutoría y mostrar ejemplos a seguir ayudará a fomentar el perfil de quienes lideran el cambio y garantizar una fuerza de trabajo sólida en el futuro para el sector marítimo.

El reconocimiento y la inversión en puntos de contacto para cuestiones de género y en las asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) y redes similares son esenciales para avanzar hacia la igualdad de género en el sector marítimo, ya que constituyen factores impulsores fundamentales del cambio institucional. Fortalecer la transparencia a través del seguimiento sistemático de las asignaciones financieras relacionadas con el género y la diversidad apoyará la recopilación de datos integrales desglosados por sexo en encuestas futuras. A su vez, esto mejorará la calidad de la información disponible para la adopción de decisiones y ayudará a orientar la elaboración de iniciativas e inversiones estratégicas futuras con base empírica, con el objetivo de lograr la paridad de género.

Aunque la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo marítimo ha visto un avance cada vez mayor, aún existen carencias importantes. La evidencia es clara: el liderazgo diverso en cuanto

al género mejora el rendimiento de las organizaciones, fomenta la gestión pública inclusiva y fortalece la capacidad del sector marítimo para navegar los complejos desafíos mundiales. Tal como resaltó ONU Mujeres y con el apoyo de las investigaciones académicas⁴, la participación de las mujeres en los puestos de liderazgo se correlaciona con una mayor inversión en capital humano y gestión ambiental, ambos críticos para la transformación sostenible del sector. Por ejemplo, el informe de ONU Mujeres "El empoderamiento de las mujeres para conservar nuestros océanos"⁵ resalta cómo las mujeres han jugado papeles preponderantes en países como Seychelles, impulsando la conservación marina y el uso oceánico sostenible. De manera similar, su publicación titulada "El dividendo de género: Un estudio de viabilidad para la igualdad de género"⁶ pone el énfasis en que la participación de las mujeres en la gestión pública está estrechamente vinculada a las inversiones a largo plazo en personas y en sostenibilidad, factores impulsores clave de las transiciones digital y verde en curso en el sector marítimo.

A fin de cerrar la brecha de género, se deben priorizar las estrategias específicas como los programas de desarrollo de liderazgo, los programas de tutoría y la reforma de políticas inclusivas. Aunque ha habido avances en una mayor participación femenina en las reuniones de la OMI, resulta esencial adoptar medidas sostenidas y sistemáticas. Incorporar la inclusión de género en el centro de la gestión pública marítima no es solo una cuestión de equidad, es un imperativo estratégico para construir un futuro marítimo resiliente, innovador y sostenible.

El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo

Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)⁷ establece un mandato claro: lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Entre sus objetivos fundamentales se encuentran poner fin a la discriminación, eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, garantizar igual representación en los puestos de liderazgo y de adopción de decisiones y aplicar las políticas que impulsan la igualdad de género en todos los niveles.

Las mujeres no solo deben estar presentes, sino que también deben participar activamente en la configuración del futuro de la gobernanza marítima. Su participación plena en la adopción de decisiones no es solo una cuestión de equidad, sino un imperativo estratégico para lograr un sector más inclusivo y sostenible.

REFERENCIAS

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/Pages/WhatsNew-2231.aspx>
2. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women>
3. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Gender-parity-Vacancy-announcements-good-practices-en.pdf>
4. <https://www.apa.org/topics/women-girls/female-leaders-make-work-better>
5. https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/in-focus/empowering-women-to-conserve-our-oceans?utm_source=chatgpt.com
6. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2011/12/the-gender-dividend-a-business-case-for-gender-equality>
7. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>







Encuesta al sector

01

Introducción

El sector marítimo tradicionalmente ha estado dominado por los hombres, sin embargo, se está avanzando de manera significativa, con diversas iniciativas, incluidas las de la OMI¹, WISTA International², la Agencia Europea de Seguridad Marítima³, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte⁴ y otras, que generan ondas de cambio. Las mujeres ahora son visibles al frente de las organizaciones, en funciones de liderazgo en varios sectores y también en el mar, aunque no en paridad con sus colegas masculinos.

Los datos recopilados en el transcurso de 2024 para la porción del sector en la Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo muestra que las mujeres representan solo el 16 % (27 992) del total de la fuerza de trabajo marítimo encuestada de 172 691 personas. Esto constituye una disminución del número visto en la Encuesta de 2021, donde las mujeres representaban el 29 % de la fuerza de trabajo marítima. Aunque la tendencia es a la baja, algunos de estos cambios pueden explicarse en el hecho de que los conjuntos de datos entre la Encuesta más reciente y la de 2021 no se superponen exactamente. Solo un pequeño subconjunto de aproximadamente 40 empresas u organizaciones proporcionaron la información en ambas ediciones de la Encuesta voluntaria.

Por lo tanto, es probable que la información de 2024 no refleje plenamente el número total de empleadas en la fuerza de trabajo marítima privada. Se prevé que el número de encuestados continúe creciendo en la Encuesta de 2027, lo que resultará en un conjunto de datos más exhaustivo.

También cabe destacar que el desequilibrio de género es una cuestión común compartida en el sector del transporte. El Libro de bolsillo estadístico de cifras del transporte de la UE de 2024⁵ muestra que las mujeres solo representan el 22,7 % de la fuerza de trabajo del sector del transporte en la UE, y solo el 21,1 % de la fuerza de trabajo en el agua. Esta cifra ha permanecido en gran medida estática durante los últimos años.

Oportunidades de empleo

La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024, junto con otras, ha identificado dónde las partes interesadas dentro del sector del transporte

marítimo y de otro tipo deben realizar mayores esfuerzos⁶ para atraer el talento necesario para el sector marítimo y seguir siendo competitivos, a la vez que se alcanza el Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU de igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y las niñas (ODS 5)⁷. La representación de las mujeres en los mandos medios y en las funciones técnicas y operacionales especializadas ha disminuido desde la Encuesta anterior, lo que indica que las carreras profesionales a largo plazo para las mujeres siguen estando fragmentadas, y resulta difícil retener y promover el talento diverso.

En el mar, la situación es particularmente clara. Las mujeres de mar representan solo una pequeña proporción de la fuerza de trabajo, concentrada en unos pocos países clave como Filipinas, Grecia, Argentina, Canadá y los Estados Unidos (véase la Sección 6: Mujeres en el mar). Esta última Encuesta ha mejorado la visibilidad en la fuerza de trabajo de la gente de mar y ha resaltado los desafíos que las mujeres enfrentan dentro del sector. Los prejuicios y los estereotipos sistémicos con frecuencia impiden que las mujeres puedan avanzar en sus carreras, exacerbando las disparidades salariales y limitando el desarrollo de las carreras, según se expresa en el Informe del Foro Marítimo Mundial sobre empleabilidad en el sector marítimo⁸. La labor de varias organizaciones benéficas, como The Seafarer's Charity⁹, Safer Waves¹⁰, e International Seafarers Assistance Network (ISWAN)¹¹, junto con organizaciones como la OMI, con su Programa "Las mujeres en el sector marítimo"¹², se han centrado en capacitar a las mujeres, apoyarlas, visibilizarlas y reconocerlas, y por lo tanto, ayudarlas a hacer frente a estas carencias.

Superar desafíos

Una serie de factores complejos y variables¹³ influyen en la cantidad de mujeres en el sector marítimo. Investigaciones científicas del American Journal of Industrial and Business Management¹⁴ mostraron una "... abrumadora influencia de estereotipos de género en cuanto a la capacidad de las mujeres de progresar dentro de los sectores dominados por los hombres y la prevalencia del acceso basado en el género dentro de las funciones marítimas, donde las mujeres todavía eran principalmente relegadas a los puestos de apoyo o de categoría inferior, a pesar de su dedicación en sus carreras".

Estas conclusiones, combinadas con los prejuicios culturales arraigados y las estadísticas de apoyo, subrayan los desafíos mundiales que las mujeres enfrentan y las barreras sistemáticas que continúan restringiendo su ingreso y progreso dentro de la fuerza de trabajo marítima.

La información recopilada en esta Encuesta puede orientar el despliegue de otros recursos y apoyo, como los programas orientados a abordar los desafíos en la contratación y retención, así como el bienestar general de la gente de mar. También identifica oportunidades para las organizaciones dispuestas a aprovechar los conocimientos prácticos que las mujeres aportan a la fuerza de trabajo marítima. Dados los desafíos que el sector enfrenta, incluida la descarbonización, la rápida adopción de la inteligencia artificial, la escasez generalizada de conocimientos prácticos y la necesidad de una mayor resiliencia de la cadena de suministros, la contratación de mejores talentos, independientemente del género, ahora es un imperativo estratégico.

01 Introducción al análisis de la encuesta al sector

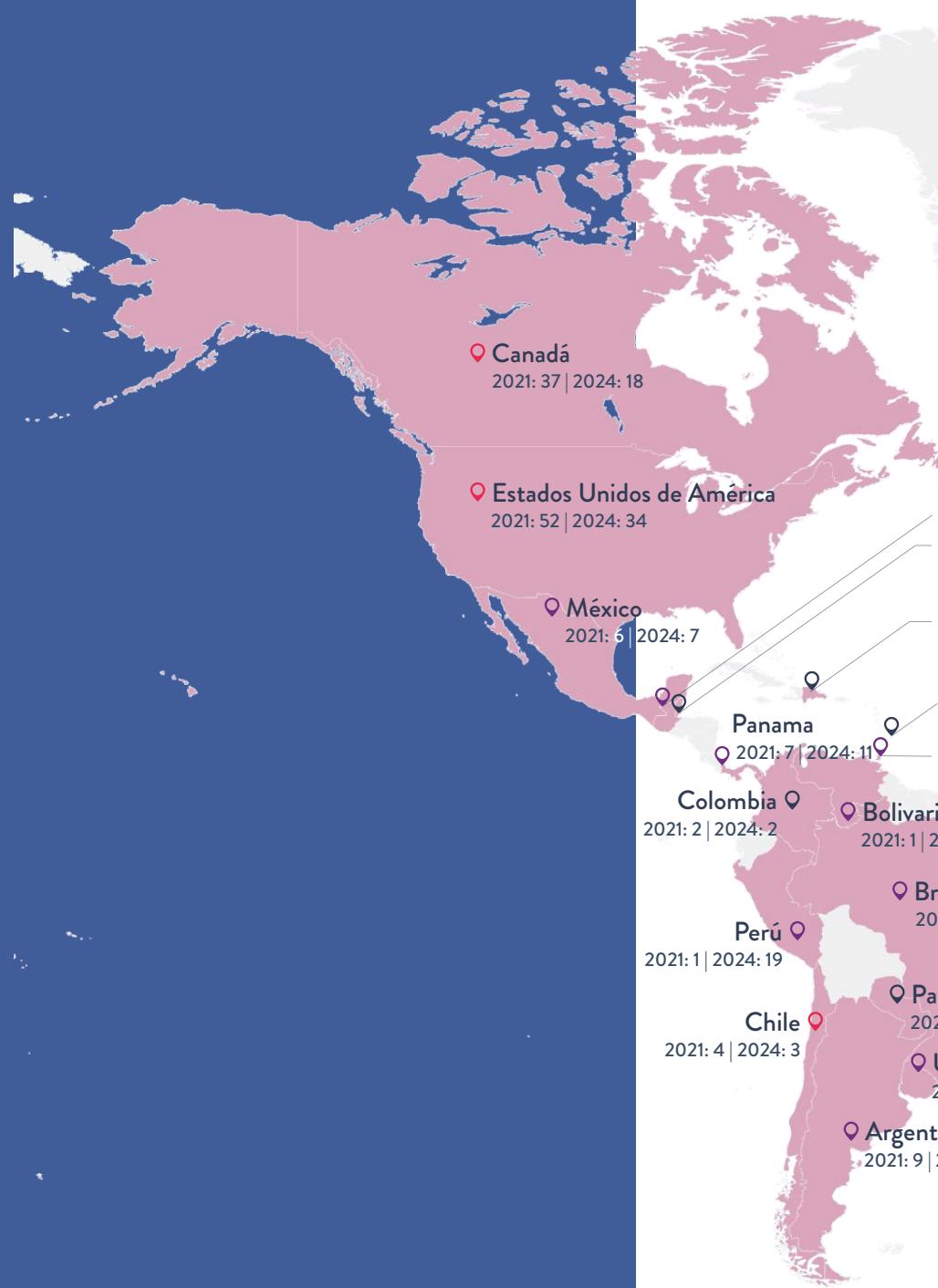
REFERENCIAS

1. <https://euagenda.eu/publications/eu-transport-in-figures-statistical-pocketbook-2024>
2. <https://www.wistainternational.com>
3. <https://www.emsa.europa.eu/women-in-maritime.html>
4. <https://www.itfglobal.org/en/sector/women/women-in-transport>
5. https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en
6. <https://www.itfglobal.org/en/sector/women/women-in-transport/drivers-change>
7. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>
8. https://assets.ctfassets.net/gk3lrimlph5v/7DlIVrPzXhAOq2mwscRKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf
9. <https://www.theseafarerscharity.org/>
10. <https://www.saferwaves.org/>
11. <https://www.iswan.org.uk/>
12. <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>
13. Grimett, L. (2024) [La situación de las mujeres dentro del sector marítimo]. American Journal of Industrial and Business Management, 14, 1-35. doi: 10.4236/ajibm.2024.141001.
- <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=130682>
- <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=130682>

Figura 13: Reseña del subsector de empresas encuestadas Figura 14: Subsector en el cual opera la empresa/organización Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo 2024 | Sector privado

Reseña del subsector del tipo de empresa/organización	Subsector en el cual opera la organización	Número de organizaciones		Subsector en el cual opera la organización	Número de organizaciones	
		2021	2024		2021	2024
2021 TOTAL : 513	Agencias de colocación de gente de mar y servicios de capacitación de gente de mar	7	14	Protección y seguridad	6	6
144	Asociaciones marítimas/ organizaciones/ organizaciones no gubernamentales	53	44	Proveedores de equipo y servicios	14	14
33	Combustibles y lubricantes	3	2	Publicidad, comercialización, relaciones públicas	8	7
66	Consignatarios marítimos	26	24	Registros de buques	4	4
270	Consultores/Inspectores	28	26	Remolque/salvamento/dragado	10	6
2024 TOTAL : 608	Contratación (en tierra)	1	2	Sector de cruceros	1	7
175	Corredores y fletadores de buques	25	18	Seguros marítimos y protección e indemnización	25	15
29	Gestión de buques y tripulaciones	50	53	Servicios ASG y de descarbonización	0	2
39	Gobierno/normativa/ejecución de la ley	21	10	Servicios de inteligencia meteorológica	0	1
52	Hardware, software y equipos electrónicos informáticos (incluida la programación y la inteligencia artificial)	2	1	Servicios jurídicos	15	33
303	Ingeniería naval/reparación de buques/ astilleros	17	6	Servicios médicos	0	2
Empresa unipersonal	Instituciones de educación y formación marítima/Universidades marítimas/Academias de gente de mar/Institutos de investigación	30	40	Servicios y operaciones portuarias	36	66
Multirregional (con empleados en más de un continente)	Institución financiera/banco	0	1	Sistemas y servicios de protección cibernética	1	1
Nacional (con empleados en un solo país)	Mar adentro	11	6	Sociedades de clasificación	7	6
Regional (con empleados en más de un país de un mismo continente)	NVOCC/operador de cajas	2	4	Tecnología marítima	5	11
Otros	Otros	17	79	Tecnologías ambientales	1	4
	Pesca	2	-	Telecomunicaciones, sistemas de información y datos	1	2
	Propietarios de buques	61	60	Toma de combustible	7	7
				Transitarios	16	24

01 Introducción al análisis de la encuesta al sector



Descargo de responsabilidad:

Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 15: Alcance geográfico de las organizaciones encuestadas del sector privado, por ubicación de la sede

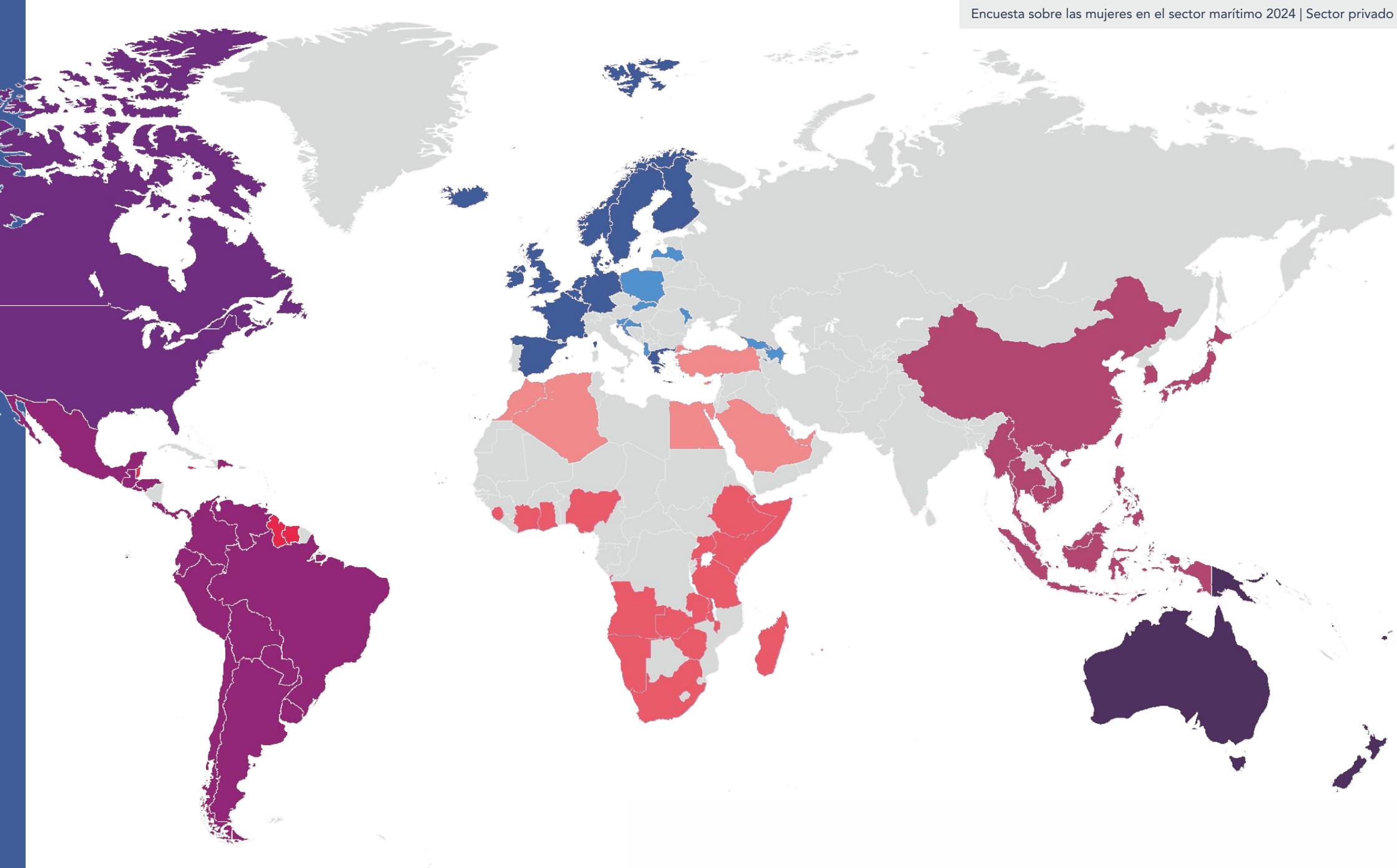


01 Introducción al análisis de la encuesta al sector

Figura 16

Enfoque regional: Mujeres en la fuerza de trabajo del sector privado

(Número y parte porcentual de mujeres en el sector marítimo privado, por región)



Región	Número total de empleados en el sector marítimo privado (hombres + mujeres)*	Número total de empleadas en el sector marítimo privado	Porcentaje de empleadas en el sector marítimo privado
África	9 151	923	10,09%
Región de los Estados árabes y del Mediterráneo	22 220	1 062	4,78%
Asia	34 755	5 748	16,54%
Caribe	311	197	63,34%
Europa Oriental	139	66	47,48%
Europa	71 402	15 411	21,58%
América Latina	15 404	2 989	19,40%
América del Norte	18 108	1 191	6,58%
Pacífico	1 201	405	33,72%
Grand Total	172 691	27 992	16,21%

*Los datos reflejan solamente las respuestas de las organizaciones del sector privado que participaron en la Encuesta de 2024 y pueden no representar completamente a toda la región.

Descargo de responsabilidad:
Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

02

Mujeres en el sector marítimo

La representación de las mujeres en el sector marítimo continúa evolucionando, y refleja tendencias más amplias en diversidad e inclusión en todo el sector. Un total de 172 691 empleados trabajan en las 608 empresas del sector marítimo privado que participaron en la Encuesta más reciente. Si excluimos a la gente de mar, los datos indican que 27 992 del total de empleados son mujeres, lo que equivale a una proporción de la fuerza de trabajo femenina total del 16 %. Esta proporción de la fuerza de trabajo es notoriamente menor que el 29 % notificado en 2021, cuando las mujeres representaban 107 023 de un total de 367 858 empleados.

A pesar de que pueden esperarse algunas variaciones, dados los cambios en la fuerza de trabajo durante un periodo de tres años, y también un conjunto diferente de encuestados respecto de la Encuesta original, el panorama que arrojan los datos nuevos es causa de preocupación. Dado que representa menos de un cuarto de la fuerza de trabajo encuestada, este número indica la necesidad urgente de adoptar medidas para incrementar la contratación y la retención de mujeres en todo el sector, aunque ciertos segmentos han notificado

Figura 17: Proporción y distribución de las empleadas en el sector privado

Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo 2024 | Sector privado



02 Mujeres en el sector marítimo

mejoras en el equilibrio de género.

Mejoras y atrasos

Los subsectores que han demostrado avances positivos en relación con el incremento de la representación femenina son publicidad, comercialización, relaciones públicas (incrementó de 54 % a 60 %), las agencias de colocación de gente de mar (incrementó de 55 % a 60 %) y los consignatarios marítimos (incrementó de 40 % a 43 %). El crecimiento constante en estos sectores sugiere una tendencia creciente de ingreso de mujeres al sector marítimo. La presencia de estos conocimientos prácticos dentro de otros sectores proporciona un conducto de oportunidades para atraer más mujeres al sector marítimo.

Por el contrario, varios subsectores han experimentado una reducción en la proporción de empleadas. Estos son la toma de combustible (que disminuyó de 10 % de 2021 a 6 %) y los servicios jurídicos (que disminuyó de 49 % de 2021 a 23 %). Aunque se esperan diferencias en los datos, dado que solamente 40 empresas y organizaciones participaron en ambas Encuestas de 2021 y 2024, los números más recientes son extremadamente bajos por sí mismos, lo que indica la necesidad de una intervención.

La tendencia a la baja genera más preocupación sobre las posibles barreras para el ingreso y la retención de las mujeres en estos sectores, y subraya la necesidad de políticas e iniciativas específicas para abordar las disparidades de género.

Sectores emergentes

La Encuesta de 2024 introdujo nuevos subsectores que proporcionan información sobre oportunidades

emergentes para los trabajadores del sector marítimo. A pesar de que los números de los encuestados en estos sectores se encuentran en el extremo inferior, a medida que estos sectores crezcan, anticipamos una mayor recopilación de datos.

Los servicios de descarbonización y ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) notificaron una alta proporción de empleadas con un 67 %, lo que refleja la creciente intersección de las operaciones marítimas y la sostenibilidad. De manera similar, las instituciones financieras y bancos notificaron un 43 % de representación femenina, mientras que los servicios médicos y los servicios de inteligencia meteorológica registraron un 61 % y un 46 % respectivamente.

El programa de la Universidad Marítima Mundial (UMM) *El futuro del trabajo*¹ señala que "las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, la robótica, la automatización y la digitalización de la economía, junto con los cambios en los patrones sociopolíticos y el cambio climático, están cambiando la naturaleza del trabajo". Esto sugiere que los campos especializados emergentes dentro del sector pueden cambiar las prioridades y crear nuevas oportunidades que sean más accesibles para las mujeres de lo que eran las áreas tradicionalmente dominadas por los hombres, y también resalta la necesidad de los cambios correspondientes en la educación y la formación.

REFERENCIAS

1. <https://www.wmu.se/research/future-of-work>

03

Mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo

Las mujeres en mandos medios

Cuando se trata de funciones de mando medio en las empresas y organizaciones encuestadas, las mujeres ocupan el 20 % de los puestos, lo que equivale a 3 528 empleadas de un total de 17 639. Sin embargo, la cifra esconde fluctuaciones notables en los subsectores. Entre los 32 subsectores comparables, 17 han experimentado una disminución en la proporción total de mujeres en las funciones de mando medio. Las caídas más significativas se registraron en la toma de combustible (cayó de 42 % en 2021 a 7 % en 2024), el sector de cruceros (disminuyó de 50 % en 2021 a 18 % en 2024) y en hardware, software y equipos electrónicos informáticos (disminuyó de 50 % en 2021 a 20 % en 2024).

Figura 18: Porcentaje de empleadas en los subsectores privados en 2021 y 2024



03 Mandos medios, funciones fundamentales y de apoyo

Por el contrario, 15 subsectores han visto un incremento de mujeres en mandos medios. A los fines de este informe, esta sección se ha centrado en subsectores donde existe una comparación significativa de datos entre 2024 y 2021. Los principales ejemplos son las agencias de colocación de gente de mar y servicios de capacitación de gente de mar (que aumentaron a un 57 % en 2024 respecto de un 35 % en 2021), mar adentro (que incrementó a 28 % respecto de 9 % en 2021) y las instituciones de educación y formación marítimas (que incrementaron de 40 % a 57 %). A pesar de que algunos sectores como la ciberseguridad, los porteadores públicos que no explotan buques, los operadores de cajas y los servicios de descarbonización y ASG son parte de los 15 que mostraron mejoras, el bajo número de encuestados de estos sectores implica que podría tratarse de valores atípicos.

La introducción de nuevos subsectores en 2024, incluidos los servicios de descarbonización y ASG, las instituciones financieras, los servicios médicos y la inteligencia meteorológica, ha diversificado la imagen del sector, creando oportunidades para los recién llegados al sector. Dicho esto, dado que los hombres ocupan el 80 % de los mandos medios, existen claros desafíos para lograr las metas de paridad de género.

Las mujeres en funciones fundamentales

Las funciones (fundamentales) técnicas y operacionales especializadas han mostrado una distribución similar, con el 20 % de estos puestos ocupados por mujeres, o 10 246 empleadas de un total de 51 230. Esta proporción total de mujeres en funciones técnicas y operacionales especializadas ha caído de un 28 % en 2021 a un 20 %.

Figura 18: Porcentaje de empleadas en los subsectores privados en 2021 y 2024 (cont.)



03 Mados medios, funciones fundamentales y de apoyo

Entre los 32 subsectores comparables, 20 notificaron disminuciones en la representación femenina. Las disminuciones más sustanciales se observaron en seguros marítimos y protección e indemnización (que disminuyeron de 70 % de 2021 a 9 % en 2024) y los servicios jurídicos (que cayeron de 47 % de 2021 a 19 %). Algunas de estas caídas en los números podrían atribuirse a un mayor número de empresas en subsectores individuales que proporcionaron datos exactos sobre la fuerza de trabajo, y por lo tanto, corrigieron el panorama descrito por la información de 2021. Sin embargo, los bajos porcentajes son un claro indicador de que estos subsectores tienen dificultades para contratar o retener trabajadoras.

Un total de 13 subsectores mostraron un incremento en la participación femenina, incluida la gestión de buques y tripulaciones, que se elevó a un 34 % en comparación con el 11 % de 2021; y tecnología marítima, que incrementó a 21 % en comparación con un 3 %. Aunque sobre la base de un tamaño pequeño de la muestra, las tecnologías ambientales mostraron un aumento a 84 % de un 0 % en 2021, mientras que las telecomunicaciones, los sistemas de información y datos notificaron un incremento al 41 % en comparación con el 3 % en 2021.

Las mujeres en las funciones de apoyo

Estudios han mostrado una tendencia constante de mujeres que se concentran en las funciones de apoyo¹ deben hacer frente a importantes barreras en su avance hacia los puestos de liderazgo, lo que indica un "peldaño roto" en el escalafón, que las investigaciones han mostrado que puede repercutir² particularmente en las mujeres de color.

Las mujeres siguen teniendo la representación más

alta en las funciones de apoyo dentro de las organizaciones marítimas, donde ostentan el 30 % de estos puestos. Esto equivale a aproximadamente 9 208 empleadas de un total de 30 693. Sin embargo, esta cifra representa una disminución del 18 % en comparación con 2021. De los 32 subsectores comparables, 21 experimentaron una disminución de la representación femenina en funciones de apoyo, con las disminuciones más pronunciadas en el sector de cruceros (que cayó a 37 % en 2024 de un 100 % en 2021) y en seguros marítimos y protección e indemnización (que cayó a 27 % en 2024 en comparación con 83 % en 2021). Por el contrario, un total de 15 subsectores mostraron un incremento, con las mejoras más notorias en hardware, software y equipos electrónicos informáticos (se elevó a 50 % en comparación con 0 % en 2021); y tecnología marítima (que incrementó a 40 % en comparación con 15 % en 2021).

Es importante advertir que la distinción entre funciones fundamentales y de apoyo no refleja necesariamente el nivel de jerarquía de estos puestos, sino que resalta sus distribuciones de género tradicionales, por ejemplo, el asistente ejecutivo del Director ejecutivo aún se clasificaría como función de apoyo, a pesar de ocupar una posición de alto nivel dentro de la estructura de la organización.

Aunque las mujeres tienen una presencia notoria en las funciones de apoyo, su baja representación en los mandos medios y en las funciones fundamentales resalta los desafíos estructurales existentes dentro del sector marítimo. Una investigación del Foro Marítimo Mundial³ de 2024 concluyó que los estereotipos y prejuicios sistémicos siguen

confinando a las mujeres a los puestos de apoyo, limitando el desarrollo de su carrera. Desafortunadamente, las nuevas conclusiones refuerzan ese panorama. La disminución general de la representación femenina en todas estas funciones subraya la necesidad de aumentar los esfuerzos para atraer, retener y promocionar a las mujeres en el sector.

A medida que el sector evoluciona, en particular, con la introducción de nuevos subsectores, es crucial implantar estrategias que fomenten una fuerza de trabajo más inclusiva, garantizando que las mujeres tengan iguales oportunidades tanto en las funciones técnicas como en las de liderazgo.

REFERENCIAS

- Título: Women in leadership: What's the holdup? [Mujeres en puestos de liderazgo: ¿por qué la demora?] Título del sitio web: S&P Global <https://www.spglobal.com/esg/insights/featured/special-editorial/women-in-leadership-what-s-the-holdup>
- Título: Broken Ladders: The Myth of Meritocracy for Women of Colour in the Workplace. [Escalafones rotos: el mito de la meritocracia para las mujeres de color en el lugar de trabajo.] Título del sitio web: The Fawcett Society <https://www.fawcettsociety.org.uk/broken-ladders>
- https://globalmaritimeforum.org/report/employability-in-maritime-four-key-challenges-facing-women-seafarers/?utm_source=chatgpt.com

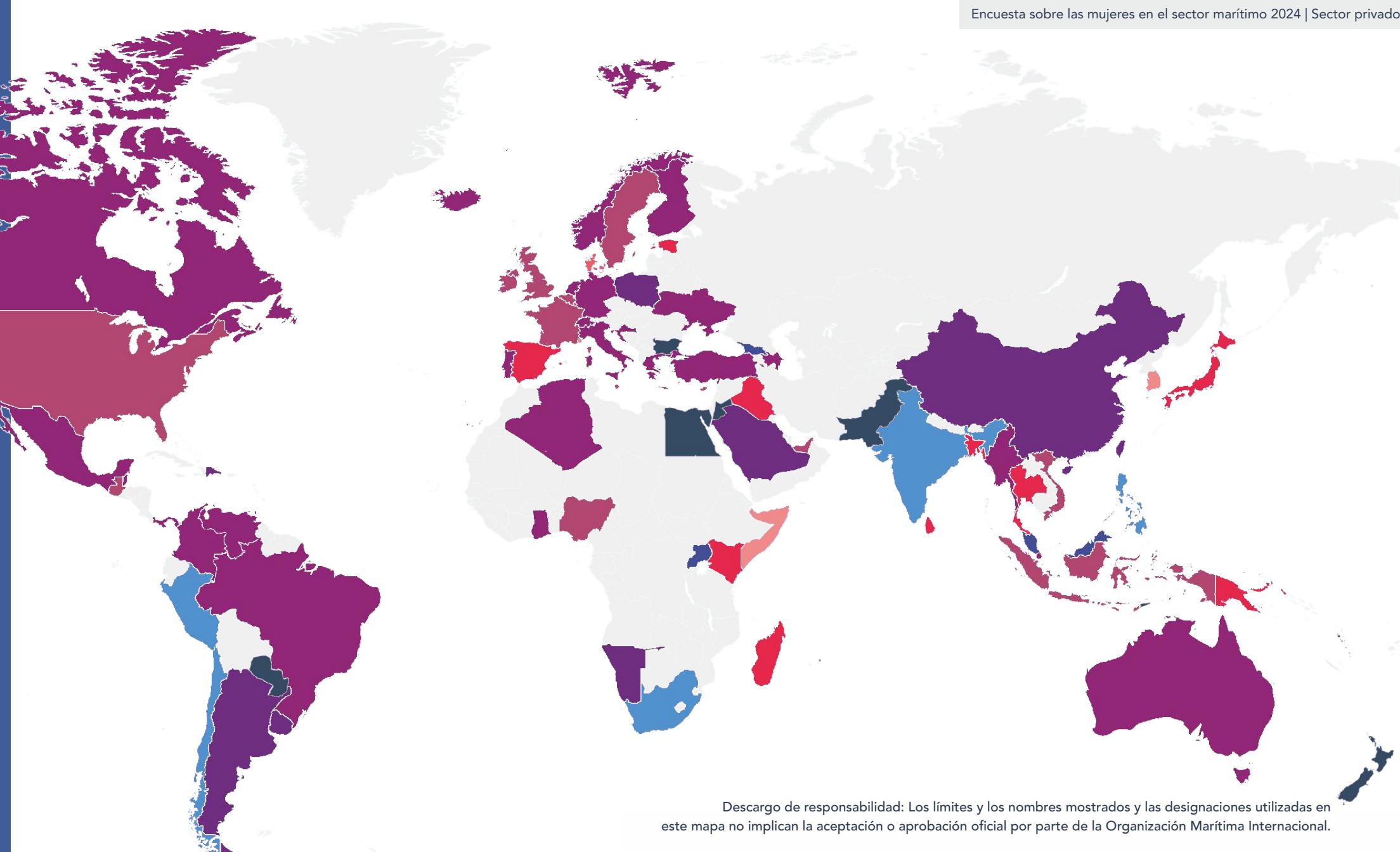


04

Mujeres en puestos de liderazgo

La representación de las mujeres en puestos directivos superiores dentro del sector marítimo es una medida importante del avance y de la igualdad de género. Los datos de la última Encuesta reflejan tanto adelantos como desafíos en el aumento de la representación femenina en los niveles directivos y ejecutivos. Superar las barreras para el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo requerirá esfuerzos constantes y una inversión importante de recursos.

Ha habido una cantidad de programas de liderazgo dirigidos a mujeres de varios sectores, y algunos específicamente orientados al sector marítimo. Una oferta reciente es el curso de capacitación inicial "Liderazgo y empoderamiento de las mujeres en el sector marítimo"¹ ofrecido por la OMI y WISTA



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 19: Proporción de mujeres en juntas directivas por país de la sede de la empresa/organización

Porcentaje	Países
100%	Barbados*; Bulgaria*; *; Egipto*; Jordania*; Mauricio*; Nueva Zelanda*; Pakistán*; Paraguay*; Timor-Leste*; Vanuatu*.
41% - 50%	Uruguay (41%); China (41%); Argentina (42%); República Dominicana (50%)*; Namibia (50%)*; Polonia (50%)*; Arabia Saudita (50%)*.
21% - 30%	Chipre (23%); Suecia (24%); Bélgica (24%); Guatemala (24%*); Indonesia (25%)*; Irlanda (25%)*; Reino Unido (26%); Estados Unidos de América (27%); Viet Nam (27%); Emiratos Árabes Unidos (29%); Malta (29%)*; Nigeria (30%); Francia (30%).
31% - 40%	Canadá (31%); Finlandia (31%); Australia (32%)*; Italia (32%); Reino de los Países Bajos (32%); Noruega (33%); Belice (33%)*; Colombia (33%)*; Croacia (33%); Islandia (33%)*; Portugal (33%)*; Suiza (33%)*; Ucrania (33%)*; Myanmar (35%)*; Ghana (35%); Grecia (35%); Brasil (35%); Alemania (36%); Argelia (36%)*; República Bolivariana de Venezuela (36%)*; Singapur (37%); Türkiye (37%); México (38%); Panamá (38%); Trinidad y Tobago (38%); Azerbaiyán (40%)*.
11% - 20%	Japón (11%)*; Bangladesh (13%)*; España (13%); Tailandia (13%)*; Papúa Nueva Guinea (14%)*; Madagascar (15%)*; Estonia (20%)*; Iraq (20%)*; Kenya (20%)*; Luxemburgo (20%)*; Sri Lanka (20%)*
1% - 10%	Dinamarca (10%).
0%	Mónaco*; República de Corea*; Somalia*.

Los datos recibidos contienen (*) menos de 5 encuestados / (*) solo 1 encuestado

04 Mujeres en puestos de liderazgo

International, junto con la Universidad Marítima Mundial (UMM). Lanzado en 2025, el curso se diseñó para promover la igualdad de género, abordando las barreras existentes y equipando a los participantes con capacidades avanzadas de gestión estratégica. Tiene el objetivo de promover la confianza, la autoconciencia y el crecimiento profesional, a la vez que se fomenta el intercambio de información, el establecimiento de redes y la colaboración entre mujeres del sector.

Las mujeres en las juntas directivas

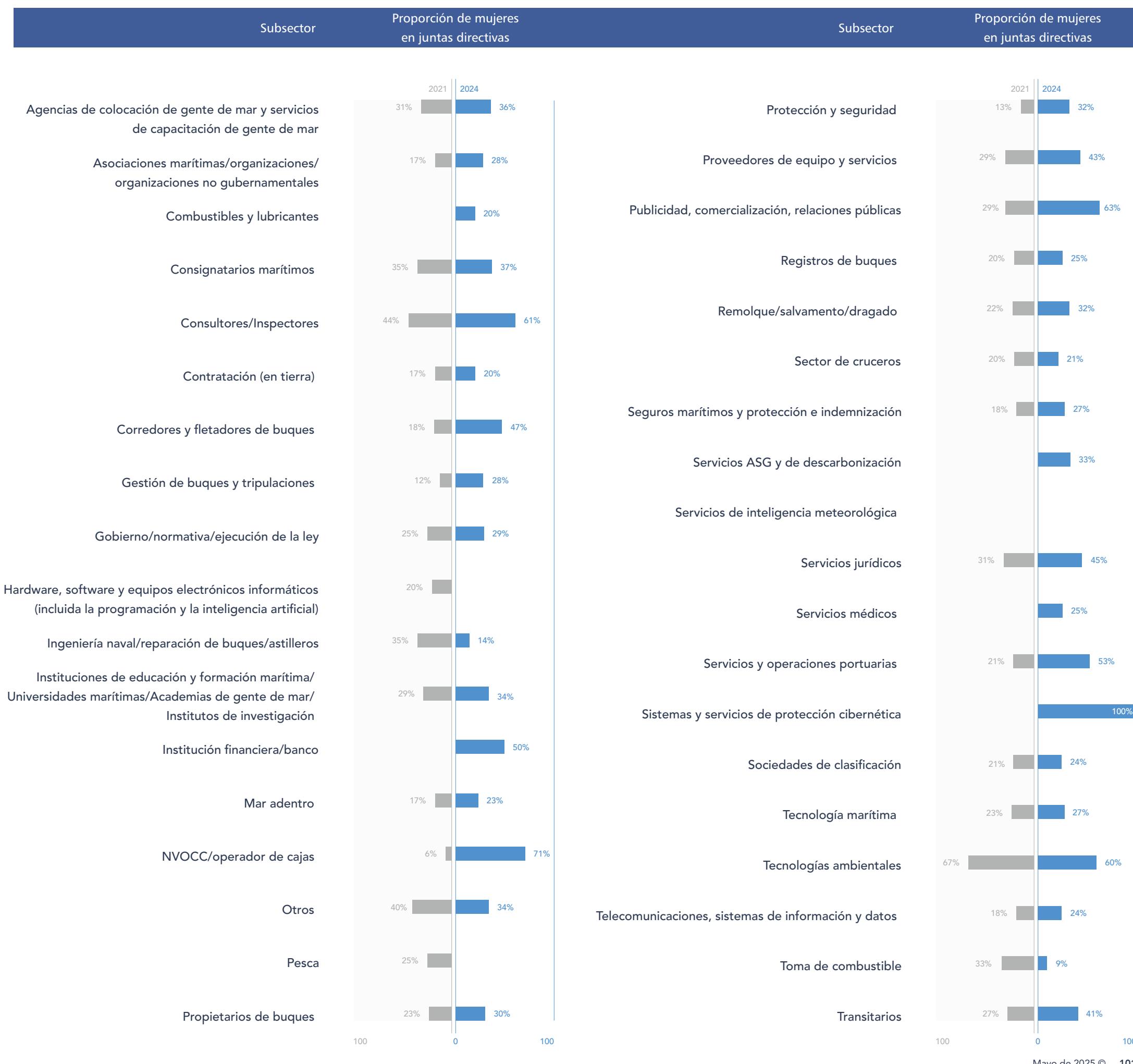
Existen un total de 1 206 mujeres en las juntas directivas de las organizaciones marítimas encuestadas, lo que representa un 34 % de los miembros de las juntas. Sin embargo, varios subsectores han experimentado disminuciones considerables en la representación femenina. Entre ellos, en la toma de combustible (cayó de 33 % en 2021 a 9 % en 2024), hardware, software y equipos electrónicos informáticos (disminuyó de 20 % en 2021 a 0 % en 2024) y en ingeniería naval/reparación de buques/astilleros (disminuyó de 35 % en 2021 a 14 % en 2024).

Los subsectores con incrementos considerables en la representación femenina en las juntas directivas son publicidad, comercialización y relaciones públicas (que aumentó de 29 % en 2021 a 63 %), operaciones y servicios portuarios (que aumentó de 21 % en 2021 a 53 %) y correos y fletadores de buques (que notificó un aumento a 47 % en comparación con 18 % en 2021).

Geográficamente, la representación varía ampliamente. Los países con la proporción más baja de mujeres en juntas directivas (menos del 20 %) son Dinamarca y España, entre otros. Los países en el

Figura 20: Proporción y distribución de mujeres en juntas directivas de organizaciones marítimas en el sector privado

Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo 2024 | Sector privado



04 Mujeres en puestos de liderazgo

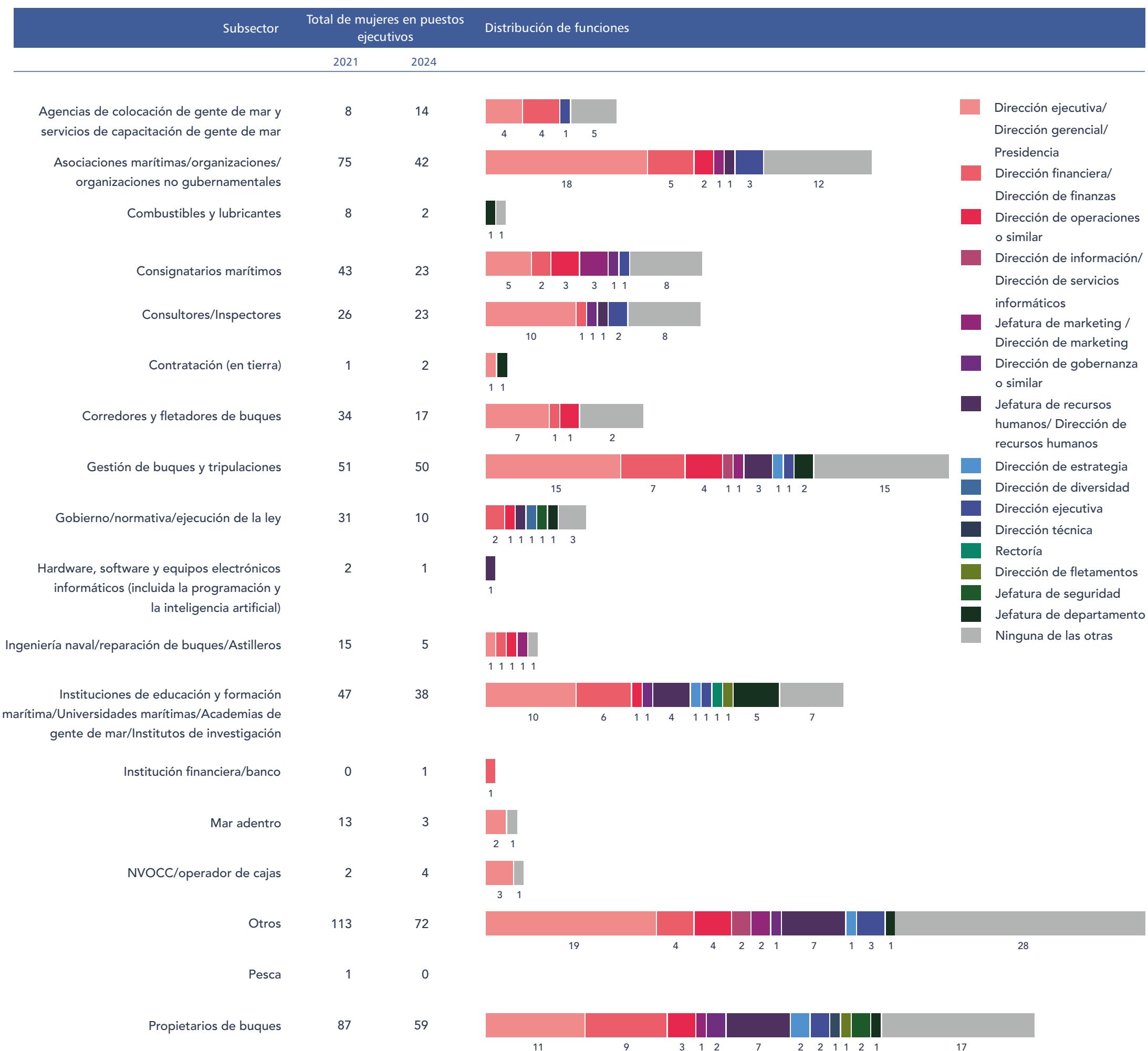
rango del 41 % al 60 % son China, Sudáfrica y Filipinas, mientras que naciones como Malasia se encuentran entre el 61 % y el 80 %. Unos pocos países, como Bulgaria, Egipto, Jordania y Nueva Zelanda, notificaron una representación excepcionalmente alta (81 % al 100 %) aunque cada uno tuvo menos de cinco encuestados, lo cual puede limitar la fiabilidad de estas cifras.

Las mujeres en puestos ejecutivos

En los puestos ejecutivos, el sector marítimo continúa reflejando las disparidades de género tradicionales, aunque algunos subsectores están abriendo el camino en la promoción del liderazgo femenino. Los cinco subsectores con la mayor proporción de puestos ejecutivos son las asociaciones marítimas/organizaciones/organizaciones no gubernamentales, gestión de buques y tripulaciones, propietarios de buques, servicios y operaciones portuarias y servicios jurídicos.

Es importante advertir que las inconsistencias en la recopilación de datos pueden repercutir en estas conclusiones, ya que algunas organizaciones solo notificaron sobre gente de mar, por lo tanto, pasaron por alto a las profesionales en tierra, en particular, aquellas que cumplen funciones de procesamiento de alimentos en tierra dentro del sector de la pesca y el sector de inteligencia meteorológica, que no estuvieron representadas por parte de los encuestados. Esta discrepancia subraya la necesidad de un enfoque más integral en el seguimiento de la representación por género en los niveles más altos del sector. Además, a pesar de que las empresas y las organizaciones que emplean a mujeres y cuentan con miembros femeninos en las juntas directivas demuestran una fuerte correlación con las políticas

Figura 21: Organizaciones por subsector con mujeres en puestos ejecutivos



04 Mujeres en puestos de liderazgo

de igualdad de género, se necesitan mayores esfuerzos para sostener y expandir el camino de las mujeres hacia los puestos de liderazgo superiores.

DE UN VISTAZO

Subsectores con mayoría de mujeres en puestos ejecutivos: 2021

1. Propietarios de buques
2. Asociaciones marítimas/organizaciones/organizaciones no gubernamentales
3. Servicios y operaciones portuarias
4. Gestión de buques y tripulaciones
5. Instituciones de educación y formación marítima/Investigación

Subsectores con mayoría de mujeres en puestos ejecutivos: 2024

1. Servicios y operaciones portuarias
2. Propietarios de buques
3. Gestión de buques y tripulaciones
4. Asociaciones marítimas/organizaciones/organizaciones no gubernamentales
5. Instituciones de educación y formación marítima/Universidades marítimas/Academias de gente de mar/Institutos de investigación

REFERENCIAS

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/Pages/WhatsNew-2246.aspx>

Figura 21: Organizaciones por subsector con mujeres en puestos ejecutivos (cont.)

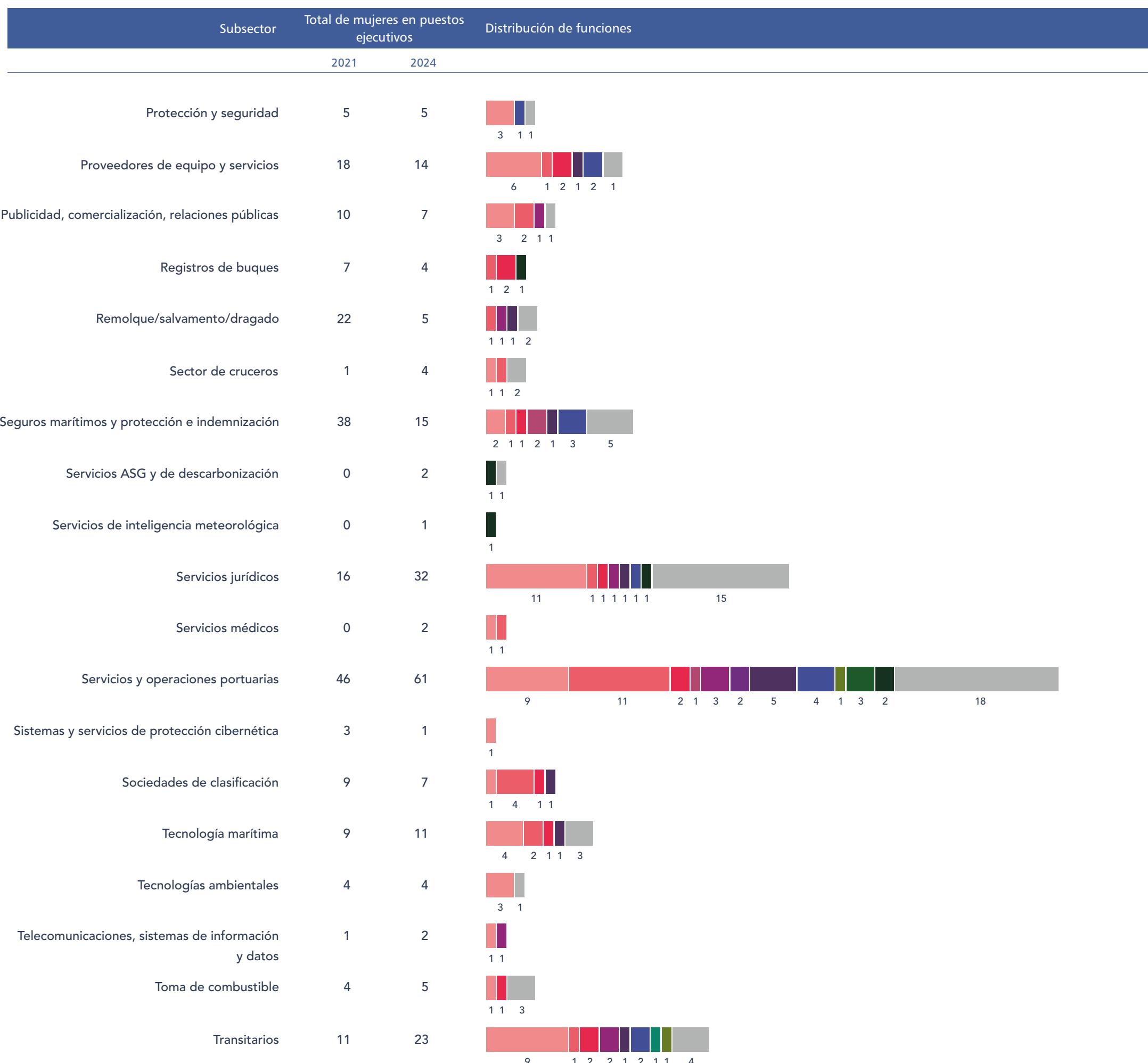


Figura 22: Número de organizaciones que emplean mujeres por grupo etario y subsector

05

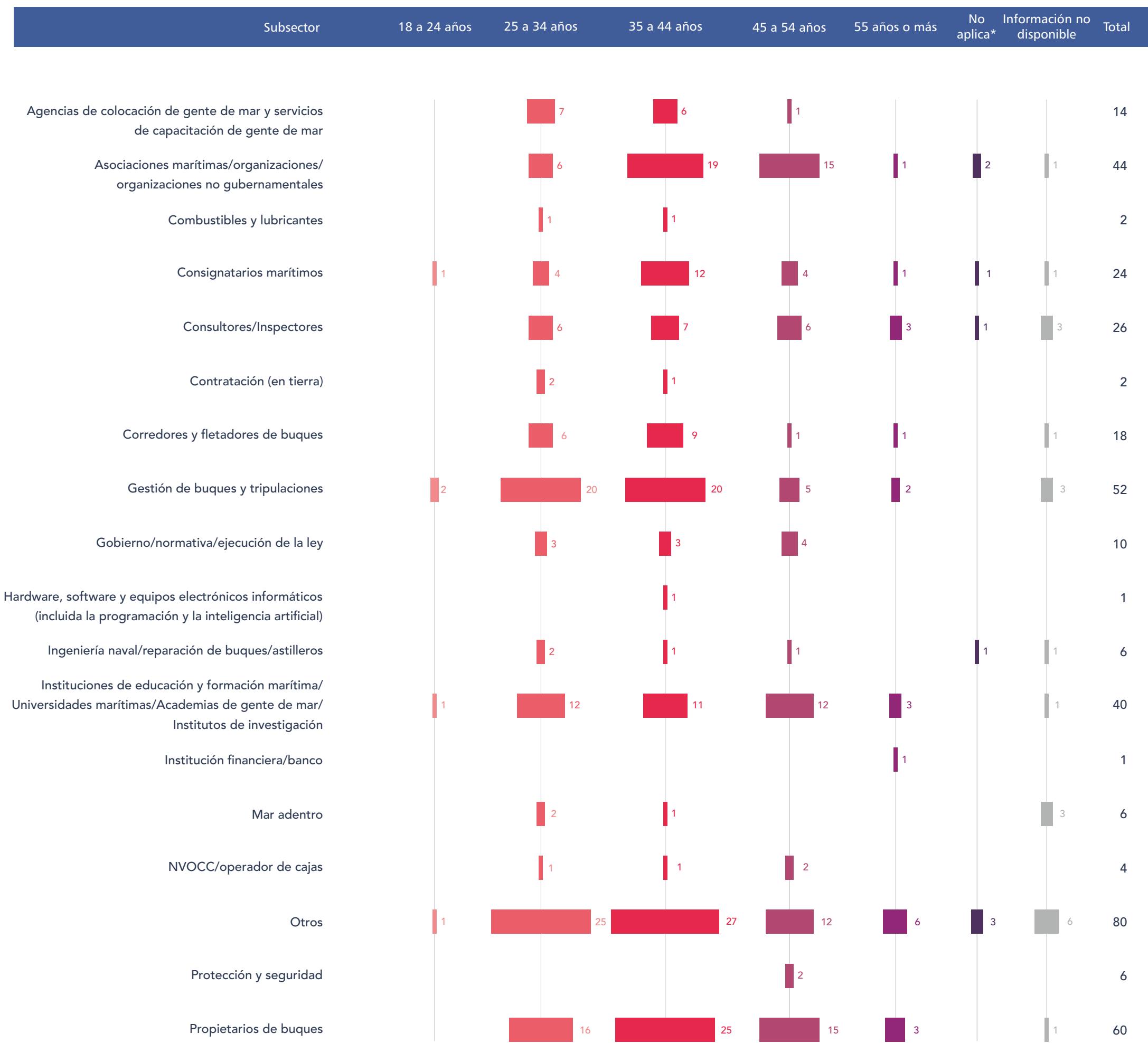
Contratación y retención en las empresas marítimas

A pesar de que la información más reciente muestra que el sector marítimo ha hecho avances mensurables en relación con la igualdad de género en ciertos sectores y subsectores, las mujeres siguen teniendo menor representación en las principales funciones de liderazgo y operacionales, resaltando la necesidad de abordar las barreras constantes y de una intervención estratégica.

La mayoría de las empresas y organizaciones encuestadas tienen la mayor representación de mujeres en el grupo etario de 35 a 44 años, lo que indica trabajadoras experimentadas. Sin embargo, menos del 3 % se encuentran en el rango de 18 a 24 años, lo que indica que aún existe un desafío consistente en atraer a las mujeres jóvenes a las carreras marítimas.

Políticas centradas en las cuestiones de género

Las políticas de contratación han evolucionado y existen más empresas que abordan las brechas de género e implantan prácticas inclusivas y políticas



05 Contratación y retención en las empresas marítimas

oficiales en relación con las cuestiones de género que fomentan la igualdad de género. De los 608 encuestados, 498 brindaron detalles sobre las políticas de igualdad de género en sus organizaciones. Dentro de las 498:

- 248 organizaciones ofrecen modalidades de trabajo flexibles.
- 190 proporcionan licencia parental remunerada.
- 91 organizaciones llevan a cabo programas de capacitación sobre diversidad de género.
- 228 cuentan con políticas sobre acoso sexual.

Aproximadamente 235 encuestados también confirmaron sus esfuerzos por garantizar la igualdad salarial, lo que demuestra un creciente compromiso con una compensación equitativa. Las medidas mayormente adoptadas incluyen el uso del lenguaje inclusivo y neutral en la descripción de puestos, la involucración de equipos diversos de personas en los procesos de entrevistas, y la implantación de solicitudes de empleo anónimas.

También se ha visto un incremento en la adopción de cuotas de género, capacitaciones sobre prejuicios y objetivos mensurables de diversidad. Sin embargo, 157 encuestados indicaron que sus empresas no cuentan con políticas oficiales de igualdad de género en sus procesos de contratación y promoción, lo que resalta un área para mejorar. Además, solo el 11 % notificó que cuentan con objetivos de diversidad mensurables, lo que sugiere que pueden existir dudas para adoptar enfoques más estructurados, posiblemente a causa de las opiniones divididas en relación con las cuotas¹.

Los encuestados de 53 empresas y organizaciones notificaron que ofrecen programas de tutoría, una tendencia positiva para el sector en general. Los

Figura 22: Número de organizaciones que emplean mujeres por grupo etario y subsector (cont.)



05 Contratación y retención en las empresas marítimas

programas de tutoría eficaces han demostrado ser decisivos en relación con el avance de las carreras profesionales de las mujeres en el transporte facilitando el intercambio de conocimientos, proporcionando modelos de conducta y fomentando las redes profesionales. Varias filiales de WISTA cuentan con iniciativas de tutoría específicas del sector marítimo para apoyar a las mujeres en el sector, y los programas como el Programa de tutoría Women in Transport (WiT) de Australia² - que está dirigido a mujeres, personas no binarias y personas de diversos géneros en el sector del transporte de Victoria, sirven como ejemplos de esfuerzos por fomentar la inclusión en el campo del transporte.

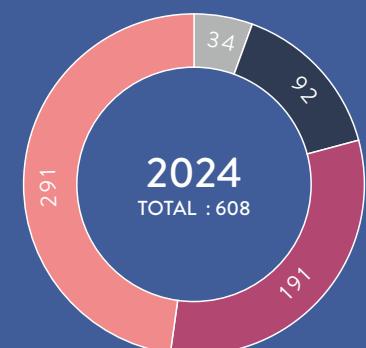
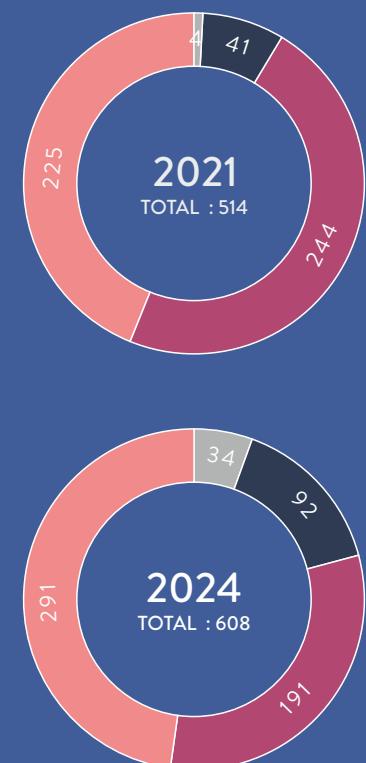
Contratación de mujeres líderes

Aunque la representación en las funciones de mandos medios y fundamentales ha experimentado fluctuaciones, las mujeres siguen estando mucho menos representadas en los puestos directivos. Existe una fuerte correlación entre las empresas con representación femenina en puestos directivos y aquellas que han aplicado iniciativas de igualdad de género.

La presencia de las mujeres en el nivel de adopción de decisiones es un indicador clave de progreso³ hacia la igualdad de género. Entre las empresas marítimas que respondieron la Encuesta, el 80 % notificó que tienen al menos un miembro femenino en la junta directiva. La información presentada muestra que es más probable que las organizaciones con representación femenina en la junta directiva también cuenten con políticas estructuradas que apoyan la igualdad de género.

A pesar de que ha habido avances, aún existen desafíos, en particular, en la mayor representación

Figura 23
¿Cuenta su empresa/organización con políticas oficiales que promuevan la igualdad de género?



█ Sí █ No contamos con esta información
█ No █ Sin respuesta

de las mujeres en las funciones fundamentales. Se alienta al sector a realizar un seguimiento de las inversiones en iniciativas de igualdad de género e incrementar la recopilación de datos a fin de perfeccionar estrategias que fomenten la fuerza de trabajo marítima inclusiva.

REFERENCIAS

- Título: "The Debate About Quotas" ["El debate sobre las cuotas"] Sitio web: Gender and the Economy <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/>
- <https://bigbuild.vic.gov.au/jobs/inclusion-programs/women-in-transport-mentoring-program>
- Título: Informe sobre las mujeres en el lugar de trabajo 2024. Título del sitio web: McKinsey <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Figura 24: Igualdad de género en contratación y promoción

Políticas de contratación	Organizaciones que implantan estas políticas	Número	Porcentaje
█ Utiliza un lenguaje neutro en las descripciones de los puestos de trabajo	183	30,10%	
█ Garantiza la igualdad salarial	235	38,65%	
█ En el proceso de entrevistas interviene un equipo diverso de personas	143	23,52%	
█ Imparte formación en su organización en lo que respecta a prejuicios	80	13,16%	
█ Ha tomado medidas cuantitativas específicas para aumentar la diversidad	67	11,02%	
█ Las solicitudes de empleo son anónimas	33	5,43%	
█ No sé	60	9,87%	
█ Aplica cuotas de género	15	2,47%	
█ No existe una política de igualdad de género en los procesos de contratación y promoción	157	25,82%	

Otras políticas de igualdad de género	Organizaciones que implantan estas políticas	Número	Porcentaje
█ Licencia parental remunerada	190	31,25%	
█ Tiempo libre para lactancia natural/biberón	109	17,93%	
█ Servicios de guardería	34	5,59%	
█ Espacios para lactancia natural	60	9,87%	
█ Formación sobre género y diversidad	91	14,97%	
█ Modalidades de trabajo flexibles	248	40,79%	
█ Programas de tutoría	53	8,72%	
█ Política sobre acoso sexual	228	37,50%	
█ Punto de contacto para cuestiones de género o diversidad designado	35	5,76%	
█ Campañas de sensibilización de género	51	8,39%	
█ No contamos con esta información	44	7,24%	
█ Otros	14	2,30%	
█ No existen otras políticas o iniciativas	168	27,63%	

06

Mujeres en el mar

El sector marítimo continúa siendo abrumadoramente dominado por los hombres, con una representación de mujeres de solo el 1 % de la fuerza de trabajo marítima activa según los datos de las organizaciones encuestadas que contratan a la gente de mar de forma directa. De los 211 750 marinos empleados por las 179 organizaciones que respondieron esta sección del cuestionario, solo 2 223 fueron mujeres. Este claro desequilibrio resalta la constante disparidad de género dentro del sector. Por categoría, el 22 % de las mujeres de mar ocupan categorías no oficiales, seguidas de cerca por segundos oficiales con el 21 % y cadetes de cubierta con el 15 %.

Las barreras para el acceso de las mujeres a las funciones de a bordo dentro del sector marítimo siguen siendo evidentes. En particular, una empresa explícitamente indicó en la sección de texto libre de la Encuesta: "No contratamos mujeres para buques de apoyo mar adentro". Esta declaración resalta las constantes prácticas de contratación discriminatoria en partes del sector, que continúan limitando las oportunidades para las mujeres de mar. Los datos de la Encuesta además subrayan las disparidades en el empleo de mujeres de mar por país.

Las mayores concentraciones de gente de mar notificada se ubican en Filipinas (35 %), Viet Nam (7 %) e India (7 %). Entre las mujeres de mar,

específicamente, la mayor representación se encuentra en Filipinas (23 %) y Grecia (10 %).

Un total de 179 organizaciones encuestadas respondieron "sí" a la explotación de buques, la mayoría de graneleros (31 %), buques tanque (14 %), para fines especiales (12 %) y buques de carga general (8 %). De estas 179 organizaciones, 85 emplean de manera activa a mujeres de mar para los siguientes tipos de buques: buques tanque (25 %), buques de pasaje (23 %), buques de carga general (19 %) y graneleros y para fines especiales (13 % cada uno). El segundo grupo más grande de mujeres de mar fueron empleadas o trabajaron en: graneleros (26 %), buques tanque (22 %), buques de carga general (19 %), buques de pasaje (18 %) y para fines especiales (15 %).

Demandas futuras de gente de mar

El sector marítimo se encuentra enfrentando una escasez crítica de conocimientos prácticos y existen varios informes que resaltan esta carencia cada vez mayor en la fuerza de trabajo y los conocimientos prácticos. La Maritime Just Transition Taskforce¹, una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en colaboración con la OMI, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Cámara Naviera Internacional (ICS) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), ha creado una hoja de ruta para alcanzar los conocimientos prácticos marítimos necesarios para una transición justa y ecológica.

Esta labor es vital para los actuales esfuerzos de la OMI con el fin de preparar la fuerza de trabajo marítimo futura para un mundo cambiante. Entre 300 000 y 750 000 marinos² necesitarán formación adicional en combustibles alternativos



06 Mujeres en el mar

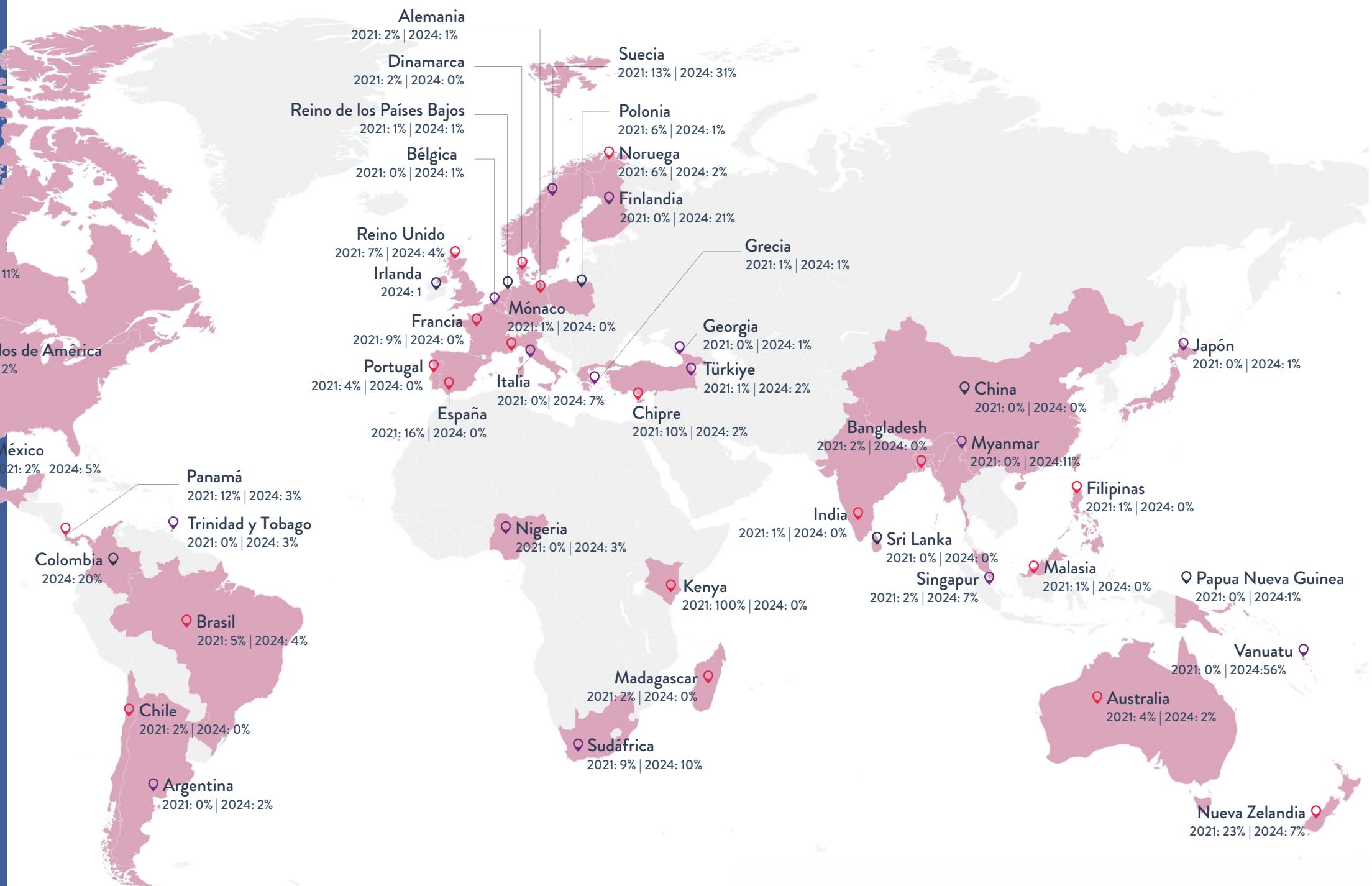
y nuevos motores de aquí a 2050.

Entorno difícil

En noviembre de 2024, el informe del Foro Marítimo Mundial - All Aboard Alliance "Empleabilidad en el sector marítimo"³ resaltó los importantes desafíos a los que las mujeres deben hacer frente en el sector. Concluyó que el 29 % de las mujeres identificó la discriminación de género como la principal barrera en el desarrollo de su carrera. Las transiciones a las funciones en tierra también se notificaron como particularmente difíciles, con obstáculos adicionales, agravados por la discriminación y las responsabilidades familiares. La información presentada mediante el cuestionario del sector de la Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo se hace eco de estas conclusiones, y confirma la urgente necesidad de eliminar las barreras que impiden a las mujeres ingresar y permanecer en el sector. A pesar de esto, solo el 13 % de los encuestados, al igual que en 2021, proporcionan capacitación en lo que respecta a prejuicios. De manera similar, las propuestas de las empresas y organizaciones con políticas oficiales sobre igualdad de género aumentaron solo



Figura 25: Proporción de mujeres de mar por país de la sede de la empresa/organización

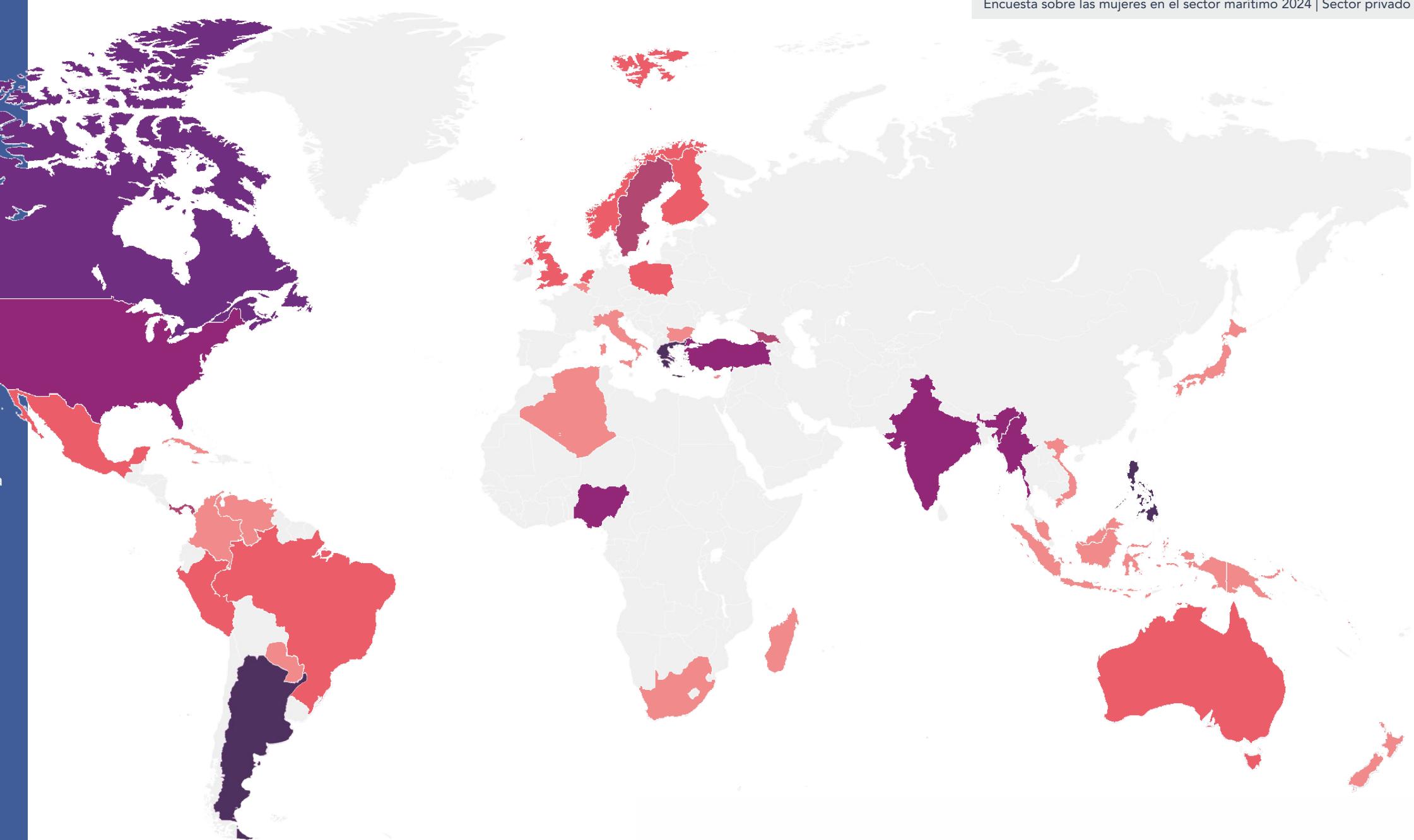


06 Mujeres en el mar

marginalmente de 44 % en 2021 a 48 %.

Aunque estos números subrayan el avance limitado al abordar los prejuicios, evidenciado por las bajas tasas de capacitación y el mínimo crecimiento en las políticas de igualdad de género, la Encuesta de INTERTANKO a la gente de mar de 2024⁴ reveló una brecha significativa de percepción: solo el 54 % de las mujeres sintió que había oportunidades de progreso, mientras que el 46 % notificó que había "algunas" o "ninguna". Por el contrario, el 70 % de los hombres creyeron que existían dichas oportunidades, lo que ilustra cómo las barreras sistémicas continúan afectando el crecimiento profesional de las mujeres en el sector.

Aunque no específicamente en relación con las mujeres en el mar, las conclusiones del cuarto trimestre de 2024 del Seafarer Happiness Index⁵ también demostraron una caída en los niveles generales de felicidad, y la gente de mar notificó desafíos, incluida la falta de conciliación saludable de la vida laboral y personal, el aislamiento sistémico, la falta de acceso garantizado al permiso de tierra, las cargas de trabajo intensificadas (en particular durante las escalas en puerto), los salarios estancados y los costos ocultos. Estos factores contribuyen al difícil entorno laboral para muchas personas, un entorno que se dificulta aún más para las mujeres de mar debido a cuestiones específicas de género como la falta de acceso a equipos de protección personal adecuados⁶, el acoso sexual⁷, la marginalización profesional⁸ y otras formas de discriminación.



Descargo de responsabilidad: Los límites y los nombres mostrados y las designaciones utilizadas en este mapa no implican la aceptación o aprobación oficial por parte de la Organización Marítima Internacional.

Figura 26: Alcance geográfico: ¿De qué país se abastece su organización del sector privado para conformar el grupo más grande de mujeres de mar?

PRINCIPALES PAÍSES MENCIONADO	5 MENCIONES EN LA ENCUESTA	3 MENCIONES EN LA ENCUESTA	1 MENCIÓN EN LA ENCUESTA
Filipinas	Canadá	Georgia; Panamá; Suecia.	Argelia; Bélgica; Bulgaria; Chipre; Colombia; Cuba; Indonesia; Italia; Jamaica; Japón, Madagascar; Malasia; Nueva Zelanda; Papúa Nueva Guinea; Paraguay; República Bolivariana de Venezuela; Sudáfrica; Trinidad y Tobago; Vanuatu; Viet Nam.
Grecia	Estados Unidos de América; India; Myanmar; Nigeria; Turquía.	Australia; Brasil; Finlandia; México; Noruega; Perú; Polonia; Reino de los Países Bajos; Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.	
Argentina			

06 Mujeres en el mar

A pesar del avance lento, las conclusiones de esta Encuesta y de otras referenciadas en el sector ponen el énfasis en la necesidad de continuar con los esfuerzos para aumentar la representación femenina, mejorar las condiciones del lugar de trabajo y desafiar a las prácticas de contratación discriminatorias dentro del sector marítimo. Superar dichas barreras es esencial y contribuirá al éxito a largo plazo del sector.

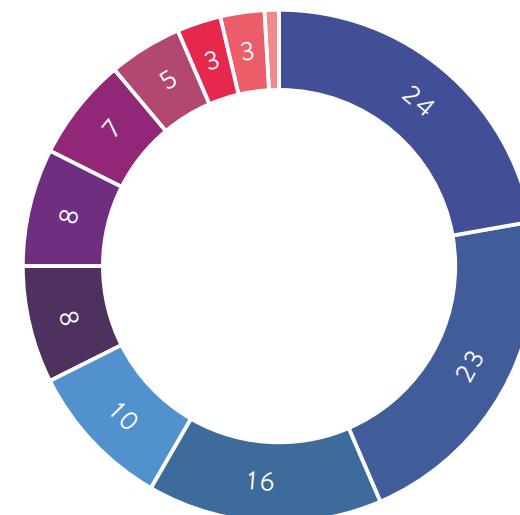
REFERENCIAS

- [1. https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/Maritime-Just-Transition.aspx](https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/Maritime-Just-Transition.aspx)
- Título: "Mapping a Maritime Just Transition for Seafarers" [Cartografía de una transición marítima justa para la gente de mar]. Título del sitio web: International Chamber of Shipping <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2022/11/Position-Paper-Mapping-a-Maritime-Just-Transition-for-Seafarers-%E2%80%93-Maritime-Just-Transition-Task-Force-2022-OFFICIAL.pdf>
- [3. https://assets.ctfassets.net/gk3lrimlph5v/7DlIVrPzXhAOq2mwscRKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf](https://assets.ctfassets.net/gk3lrimlph5v/7DlIVrPzXhAOq2mwscRKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf)
- [4. https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers_Survey_2023_web_2.pdf](https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers_Survey_2023_web_2.pdf)
- [5. https://www.seafarershappinessindex.org/wp-content/uploads/Seafarers_Happiness_Index_Q4_2024-2.pdf](https://www.seafarershappinessindex.org/wp-content/uploads/Seafarers_Happiness_Index_Q4_2024-2.pdf)
- Confidential Human Factors Incident Reporting Programme [Informe confidencial sobre los incidentes relacionados con los factores humanos]. <https://chirp.co.uk/report/unsuitable-ppe-for-female-seafarers/>
- [7. https://www.saferwaves.org/stories](https://www.saferwaves.org/stories)
- Acejo, I.L. y Abila, S.S. (2016), "Rubbing out gender: women and merchant ships", ["Borrar el género: las mujeres y los buques mercantes"] Journal of Organizational Ethnography, [Revista de Etnografía Organizacional] Vol. 5 No. 2, pp. 123-138. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2016-0004>

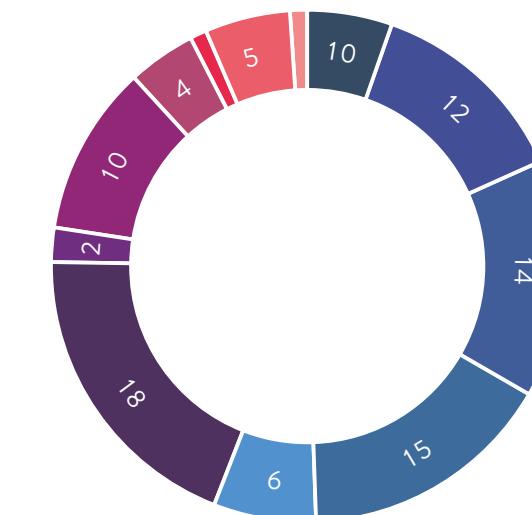
Figura 27: Distribución de las categorías de las mujeres de mar en las organizaciones encuestadas

Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo 2024 | Sector privado

¿A qué categoría pertenece la mayoría de sus mujeres de mar?



¿A qué categoría pertenece el segundo grupo más numeroso de sus mujeres de mar?



Total de encuestadas

108

Total de encuestadas

93

07

Institutos de educación marítima gestionados por el sector privado

El sector marítimo ha visto un aumento modesto en la participación femenina en las instituciones privadas de educación y formación marítimas, universidades marítimas, academias de gente de mar e institutos de investigación. Un total de 76 encuestados que participaron en la Encuesta al sector identificaron como su principal actividad la educación y formación marítimas, lo que refleja un creciente reconocimiento de la importancia de los programas de formación estructurados y de los avances marítimos relacionados con la investigación.

Entre estas instituciones, la representación de mujeres en los puestos del cuerpo docente varía según se trate de puestos de mayor o menor nivel. De los 1 519 miembros del cuerpo docente de categoría superior (como profesores a tiempo

completo, profesores adjuntos y catedráticos), 582 son mujeres (38 %). De manera similar, entre los 921 miembros del cuerpo docente de categoría inferior (como profesores y profesores a tiempo parcial), 299 son mujeres (32 %). A pesar de que estas cifras indican avances, también resaltan la continua necesidad de un mayor equilibrio de género en el mundo académico marítimo.

Formación de la gente de mar

El número total notificado de estudiantes que realizan cursos de navegación marítima ascendió a 84 388, de los cuales solo 3 830 son mujeres, lo que representa solo el 5 % del total. Sin embargo, hubo una proporción ligeramente mayor de mujeres (756) entre los 8 709 estudiantes que finalizaron el periodo de formación a bordo de 12 meses. Esto sugiere que aunque la participación femenina sigue siendo baja en general, aquellas que se inscriben demuestran constancia al cumplir los principales requisitos de formación marítima.

La infraestructura también juega un papel crucial en fomentar un entorno de formación inclusivo. Solo nueve instituciones notificaron que contaban con un buque escuela para la formación de gente de mar, con tipos de buques que van desde los buques para el transporte de GNL y los buques de carga general, hasta el uso de un buque multimisión de seguridad nacional (NSMV) en cooperación con la Administración Marítima de los Estados Unidos (MARAD) y el Departamento de transportes (DOT). Seis de estas instituciones confirmaron que tenían instalaciones adecuadas para las mujeres. Sin embargo, entre los encuestados en 2024 que explotan buques con mujeres de mar activamente empleadas, solo el 28 % ofreció baños o vestuarios a bordo designados para mujeres. Es posible que las

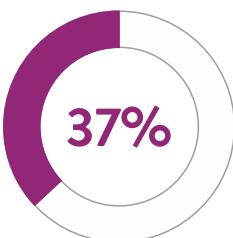
mujeres de mar se aseguren plazas de formación en los buques mercantes y así puedan obtener experiencia que no sea mediante los buques escuela.

Más formación

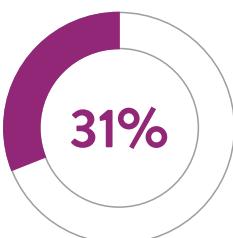
Más allá de los cursos sobre navegación marítima, las instituciones privadas de educación marítima también forman a profesionales marítimos que no se dedican a la navegación. En 2023, 5 970 estudiantes de los institutos encuestados se inscribieron en carreras relacionadas con el sector marítimo o náutico que no implican navegación, como logística, derecho y economía, y las mujeres representan a 1 655 de este grupo, o el 28 %. Mientras tanto, las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, incluida la arquitectura naval, atrajeron a 1 609 estudiantes, de los cuales 297 fueron mujeres, lo que representa el 19 %. Un total de 10 instituciones encuestadas (13 %) notificó que no ofrecen carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y 49 instituciones (64 %) no respondieron sobre la participación en ellas.

Para seguir incrementando la representación femenina en la educación marítima, las organizaciones pueden aprovechar herramientas como las iniciativas específicas de contratación, y los programas puente o de tutoría. Mayores inversiones en la formación sobre igualdad de género, mejoras en infraestructura y métodos digitales de aprendizaje también podrían mejorar la accesibilidad y los esfuerzos de apoyo a la diversidad. La colaboración entre universidades marítimas, órganos del sector y autoridades regulatorias permitirá lograr un enfoque holístico que pueda delinear una fuerza de trabajo marítima más inclusiva y competitiva para el futuro.

Figura 28: Profesionales del cuerpo docente en las academias marítimas/departamentos marítimos de universidades

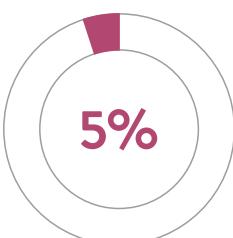


Número total de miembros superiores del cuerpo docente (masculinos y femeninos): 1 510
Número total de miembros superiores femeninos del cuerpo docente: 565

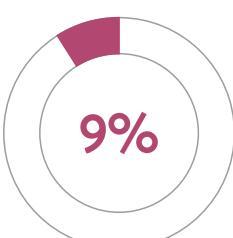


Número total de miembros de categoría inferior del cuerpo docente (masculinos y femeninos): 905
Número total de miembros de categoría inferior femeninos del cuerpo docente: 281

Figura 29: Institutos educativos, de formación o investigación que ofrecen cursos para la gente de mar

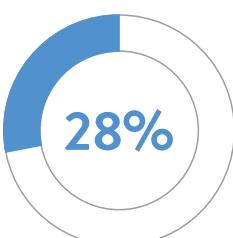


Número total de estudiantes de cursos de navegación marítima en 2023 (masculinos y femeninos): 84 388
Número total de estudiantes femeninos: 3 830

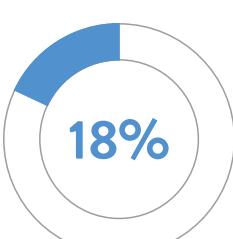


Número total de estudiantes que finalizaron la formación de a bordo de 12 meses (masculinos y femeninos): 8 709
Número total de estudiantes femeninos: 756

Figura 30: Más formación de estudiantes



Número total de estudiantes de carreras relacionadas con el sector marítimo o náutico sin navegación marítima (masculinos y femeninos): 5 970
Número total de estudiantes femeninos: 1 655

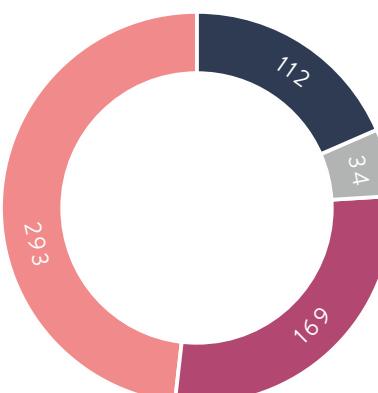


Número total de estudiantes sin navegación marítima de carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, incluida la arquitectura naval, en 2023 (masculinos y femeninos): 1 609
Número total de estudiantes femeninos: 297

08

Redes y asociaciones marítimas

Figura 31:
¿Están las empleadas de su empresa/organización inscritas en alguna red/asociación de mujeres empleadas en los sectores marítimo, portuario o pesquero?



Categoría	Porcentaje
Sí	293
Sin respuesta	169
No	172
Información no disponible	34

La importancia del establecimiento de redes en el sector marítimo es de suma importancia dado el alcance geográfico de la fuerza de trabajo mundial. Las redes y asociaciones marítimas brindan plataformas para la colaboración, el apoyo y el desarrollo profesional, permitiendo a las mujeres acceder a oportunidades y superar barreras a las que deben hacer frente tradicionalmente en el sector. En 2023, la OMI eligió el lema "Movilización de las redes en favor de la igualdad de género"¹ para la celebración del Día Internacional de la Mujer en el Sector Marítimo, y el entonces Secretario General, Kitack Lim, expresó: "El lema de este año resalta la importancia de la colaboración y el establecimiento de redes en el logro de la igualdad de género en el sector marítimo. Las asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) de la OMI son un ejemplo de estas redes. Allanan el camino para apoyar a las mujeres en el sector marítimo de todo el mundo y

alientan a las próximas generaciones para que ingresen al sector".

Además de poder unirse a las asociaciones de mujeres del sector marítimo (WIMA) de la OMI reconocidas por sus Estados Miembros, las mujeres, y los hombres comprometidos, pueden unirse a las 62 filiales nacionales de WISTA, la primera de las cuales se constituyó en 1974.

Los datos de la Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 revelan que el 48 % de las empresas y organizaciones encuestadas cuentan con empleados que forman parte de las asociaciones y redes del sector. Estas plataformas ayudan a abordar las principales cuestiones que surgen en el sector y trabajan para superar las barreras institucionales y la estigmatización cultural a las que las mujeres deben hacer frente en el sector marítimo. De los 293 encuestados con empleados registrados en redes de los sectores marítimo, portuario, logístico y pesquero, 217 notificaron que sus empleados eran miembros de WISTA. Además, 15 de las 293 empresas encuestadas expresaron que sus empleados eran parte de una de las asociaciones de mujeres del sector marítimo de la OMI.

A medida de que estas asociaciones centradas en las mujeres expanden su influencia en las nuevas regiones y sectores, su papel en la configuración de un sector más inclusivo será crítico para el éxito a largo plazo de los esfuerzos de representación de género.

REFERENCIAS

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2023.aspx>



09

Conclusión y perspectiva

Las conclusiones de la Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo de 2024 presentan un panorama mixto de avances y desafíos constantes para lograr la igualdad de género en el sector marítimo.

Mientras que algunos subsectores han demostrado claras mejorías en la representación femenina, otros siguen experimentando estancamiento o hasta una disminución. Los datos subrayan la necesidad de un enfoque holístico, multifacético para fomentar un sector más inclusivo y equitativo.

Una de las principales conclusiones de la Encuesta de este año es que las mujeres componen menos de un cuarto del total de la fuerza de trabajo de las

empresas encuestadas, representando solamente el 16 % de la proporción total. Esto resalta la medida en que el sector marítimo sigue siendo un sector dominado por los hombres. Sin embargo, las tendencias positivas son evidentes en publicidad, contratación, corretaje de buques, y campos emergentes como los servicios de ASG y descarbonización. Por otro lado, la disminución de la participación femenina en seguros marítimos, servicios jurídicos y propiedad de buques, y también las funciones de mando medio, en comparación con la Encuesta anterior, señala barreras vigentes que obstaculizan el desarrollo de la carrera de las mujeres. Estas disparidades sugieren que aunque la sensibilización de la diversidad de género ha aumentado, los cambios sistémicos tangibles aún son necesarios para garantizar un avance sostenido.

Los grupos temáticos marítimos comprendidos por sectores como el transporte marítimo, la logística y la energía marina son fundamentales para el crecimiento económico mundial. De todas maneras, a pesar de sus aportes significativos, las mujeres siguen teniendo menor representación en estos sectores, con muy pocas mujeres visibles en funciones de liderazgo o en la fuerza de trabajo de navegación marítima.

Aunque algunos subsectores han obtenido ganancias en cuanto a la paridad de género en los puestos ejecutivos y directivos, el sector marítimo continúa mostrando desequilibrios significativos en los niveles más altos de adopción de decisiones. Los datos de la Encuesta de 2024 indican una correlación entre la representación femenina en puestos directivos y la presencia de políticas oficiales de igualdad de género, lo que sugiere que la mayor diversidad en los niveles de liderazgo puede tener un efecto de

propagación en toda la organización. Sin embargo, lograr un mayor equilibrio de género en el nivel de liderazgo requiere de esfuerzos conjuntos para abordar prejuicios inconscientes, mejorar las oportunidades de tutoría e implantar programas de desarrollo de liderazgo específicos para mujeres.

Un desafío particularmente difícil sigue estando relacionado con las funciones en el mar, donde las mujeres de mar solo comprenden poco más del 1 % de la fuerza de trabajo encuestada. Las dificultades que las mujeres enfrentan para lograr el éxito profesional en el mar, como desafiar las dinámicas sociales de a bordo, las barreras sistémicas de empleo y las duras condiciones físicas, se resaltan en el informe "15 principales puntos débiles para las mujeres de mar"¹ realizado por All Aboard Alliance a través de la iniciativa Diversity@Sea. Abordar estas cuestiones requiere supervisión reglamentaria, mejores políticas para los lugares de trabajo y medidas proactivas por parte de las partes interesadas del sector para crear entornos propicios y más seguros para las mujeres de mar.

Las instituciones de educación y formación juegan un papel crucial en la configuración de la fuerza de trabajo futura del sector. Ha habido mayor participación en la Encuesta por parte de las academias marítimas privadas y las instituciones de investigación, lo que indica un creciente reconocimiento de la necesidad de invertir en el desarrollo de conocimientos prácticos para las mujeres. Sin embargo, la continua menor representación de las mujeres en los programas de formación técnica y operacional especializada resalta la importancia de las estrategias tempranas de intervención para atraer a más mujeres a funciones marítimas fundamentales desde el inicio.

Recomendaciones para las organizaciones del sector

- 01 Recopilar y compartir datos desglosados por género



- 02 Aumentar la transparencia a través de la presentación de informes



- 03 Mejorar las estrategias específicas de retención y contratación



- 04 Invertir en programas de desarrollo de liderazgo y tutoría



- 05 Mejorar la implantación de las políticas de género



- 06 Crear entornos laborales seguros y de apoyo



09 Conclusión y perspectiva

Perspectiva

De cara al futuro, el sector marítimo debe adoptar un enfoque más estructurado y proactivo hacia la inclusión de género. Entre las principales recomendaciones se encuentran el aumento de la transparencia al presentar informes relacionados con el género y el seguimiento de las tendencias de la fuerza de trabajo, ambos esenciales para garantizar responsabilidad e impulsar un cambio significativo.

Es vital que más empresas y organizaciones **recopilen y comparten datos** pertinentes sobre sus fuerzas de trabajo, incluida la representación de las mujeres. Recopilar esta información de manera regular no solo ayuda a realizar el seguimiento de la eficacia de las políticas de diversidad de género, sino que facilita la participación en iniciativas en todo el sector como esta Encuesta, que fomenta la transparencia. Esto sigue constituyendo un asunto urgente ya que algunos sectores, como la pesca, no presentaron datos, dejando a la diversidad de género en esas áreas no examinada e inaccesible.

Mejores iniciativas de contratación y retención son cruciales para abordar la escasez de fuerza de trabajo marítima mundial y para atraer a más mujeres al sector. Poner de relieve historias que inspiran de mujeres que han hecho contribuciones significativas en todas las funciones marítimas resulta fundamental para promover el sector como una trayectoria profesional viable y gratificante. Muchas campañas de medios sociales del sector, incluidas algunas realizadas por la OMI y WISTA, ponen de relieve los modelos de conducta que inspirarán y apoyarán la atracción y la contratación de las próximas generaciones de mujeres, o de mujeres de otros sectores, a la fuerza de trabajo marítima. Implementar cuotas u objetivos de género, donde

procEDA, junto con la promoción de una cultura del lugar de trabajo inclusiva que fomente activamente la diversidad son iniciativas que podrían mejorar la visibilidad y la atracción de los empleadores marítimos.

Ampliar los **programas de desarrollo de liderazgo y tutorías** apoyará los esfuerzos para retener a las mujeres en la fuerza de trabajo y contribuirá a ampliar la proporción de mujeres en puestos superiores de liderazgo. Mejorar las oportunidades para empleadas, empresarias y mujeres en puestos de gestión seguirá fortaleciendo la paridad en las funciones de adopción de decisiones.

Aunque no existe evidencia conocida de la implantación en el sector marítimo a la fecha, el Institute of Chartered Accountants del Reino Unido publicó un artículo sobre "¿Cómo aprovechar los beneficios de un consejo de administración en las sombras?"². En él se describen las oportunidades para identificar las carencias sobre conocimientos prácticos en los niveles superiores y de categoría inferior y fortalecer la calidad y las repercusiones de la adopción de decisiones, entre otros beneficios.

Fortalecer la implantación de políticas es esencial para apoyar una postura contra la violencia de tolerancia cero, incluidos los riesgos a la seguridad y al acoso en el lugar de trabajo, un paso especialmente importante ya que muchas mujeres siguen enfrentando atención no deseada en los ámbitos profesionales.

También se debe **garantizar a las mujeres un entorno laboral seguro y de apoyo**, uno que incluya acceso a equipos adecuados de salud y seguridad, protección del acoso y el hostigamiento y la ausencia de

marginalización profesional. La conciliación saludable de la vida laboral y personal también es esencial, en especial para las mujeres que, con frecuencia, asumen la mayoría de las responsabilidades de cuidado en muchas culturas. Además, la promoción de las perspectivas de carrera activamente crea vías claras hacia el progreso profesional y esto es vital para garantizar el éxito a largo plazo.

La evolución del panorama del sector marítimo presenta tanto oportunidades como desafíos para el logro de la igualdad de género. Aunque el progreso es evidente en algunas áreas, la presencia constante de las barreras estructurales demanda medidas sostenidas y compromiso de los líderes del sector, los encargados de formular políticas y las instituciones educativas. Aprovechando la información de esta Encuesta, el sector marítimo puede trabajar hacia un futuro donde las mujeres no solo estén presentes, sino que prosperen en todas las áreas del sector, desde las cubiertas de los barcos a los consejos de administración.

REFERENCIAS

1. https://assets.ctfassets.net/gk3lrimlph5v/OOljiJQaizSCucsfQAEA/c247d7b38cfb0f035b97d4b59fab8359/All-Aboard-Alliance_Diversity_Sea-report-no.-1_15-key-pain-points-for-women-at-sea.pdf
2. <https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2024/may-2024/how-to-reap-the-benefits-of-a-shadow-board>



IV

Consideraciones finales

El logro de un cambio significativo

La diversidad y la inclusión de género en el lugar de trabajo son esenciales, no solo para atraer y retener a los mejores talentos en el sector marítimo, sino también para contribuir a una sociedad más justa y equitativa. La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo inicial, llevada a cabo hace tres años, se diseñó para contar con información de referencia

sobre el empleo de las mujeres en el sector marítimo. La última edición se basa en esos antecedentes y evalúa los avances logrados por los Estados Miembros de la OMI y el sector privado hacia el logro de la igualdad de género. El mayor número de encuestados en esta Encuesta es un avance positivo, que refleja el creciente reconocimiento de la importancia de abordar las disparidades de género dentro del sector.

Pero el reconocimiento solo no es suficiente. Debe estar acompañado de medidas tangibles. Debemos avanzar más allá del reconocimiento público de la importancia de la igualdad de género y alentar la visibilidad de las mujeres. Las organizaciones marítimas de los sectores público y privado deben adoptar medidas para desmantelar de manera activa las barreras sistémicas que obstaculizan el éxito de las mujeres en el lugar de trabajo. El papel de los hombres comprometidos en este esfuerzo no puede subestimarse.

La cultura es fundamental

El aspecto más crítico de este esfuerzo es el cambio cultural, sin el cual cualquier iniciativa implantada corre el riesgo de ser superficial y, en última instancia, insostenible. Las medidas que generan cambios solamente florecen cuando se sustentan en un cambio genuino de mentalidad, uno que desafíe activamente los prejuicios inconscientes, confronte los comportamientos discriminatorios, valore las perspectivas de diversidad en todos los niveles y se alinee con el espíritu de las políticas implantadas. Las prácticas equitativas de contratación, los procesos de promoción transparente, las auditorías de pago igualitario y los sistemas adecuados de apoyo (incluidas las medidas de seguridad y salud inclusivas en cuanto al género) son medidas cruciales.

El cambio cultural sostenible se logra a través de las repercusiones combinadas de un fuerte liderazgo, políticas específicas, objetivos mensurables, y un seguimiento del cumplimiento constante; sostenido por un compromiso genuino de transformación. La paridad de género requiere más que tiempo; demanda un esfuerzo sostenido e intencional. Esto incluye la definición de una medición clara del éxito, comprometiendo a personal con conocimientos técnicos pertinentes, llevando a cabo exámenes regulares de los avances y, sobre todo, escuchando las experiencias y perspectivas de las mujeres de las organizaciones marítimas tanto en el sector público como en el privado.

Medición de los avances

A pesar de los crecientes esfuerzos por apoyar a las mujeres en el sector marítimo, los avances siguen siendo desiguales en las regiones y subsectores. Los datos indican que todavía se necesitan avances substanciales para lograr las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) 5 sobre igualdad de género. El propósito de la Encuesta no es criticar o asignar culpas, sino más bien inspirar y proporcionar una base para la acción. Alentamos a las organizaciones a evaluar sus iniciativas actuales sobre género en relación con las recomendaciones incluidas en este informe, que pueden implantarse sin importar la ubicación geográfica ni el tamaño de la fuerza de trabajo. Aunque un número de encuestados han implantado algunas de las recomendaciones, todavía quedan cosas por mejorar. Las organizaciones que llevan la delantera deben continuar avanzando y compartir la información sobre los problemas a los que deben hacer frente junto con las soluciones identificadas. Aquellas que se encuentran en los primeros pasos hacia la fuerza de trabajo inclusiva deberían buscar

activamente la información y el apoyo necesarios, a los que pueden acceder en línea, mediante la membresía en redes relacionadas con las cuestiones de género y a través de expertos de este campo. Las mejores prácticas de otros sectores, con frecuencia, pueden adaptarse y aplicarse al sector marítimo.

De cara al futuro

Las conclusiones de la Encuesta de la OMI y WISTA sobre las mujeres en el sector marítimo subrayan una encrucijada crítica para el sector marítimo. A pesar de que se han observado avances, las constantes disparidades resaltan la necesidad urgente de pasar del diálogo a una implantación concluyente. La riqueza de los datos presentados, junto con los conocimientos técnicos disponibles, proporciona una hoja de ruta clara hacia el progreso.

El sector marítimo y sus diferentes subsectores deben implantar medidas tangibles que conduzcan a una cultura de trabajo en la que las mujeres sean bienvenidas, apoyadas y donde se les den las herramientas necesarias para alcanzar el éxito. Dados los desafíos ambientales, digitales y tecnológicos en los que el sector se encuentra trabajando, resulta imperativo que los Estados Miembros y los actores del sector atraigan y retengan a personas con los conocimientos prácticos correctos para ayudarlo a evolucionar.

Para que las mujeres se sientan verdaderamente bienvenidas a la fuerza de trabajo, el sector marítimo debe apoyar activamente los entornos en los que ellas puedan prosperar. Esto no es simplemente una recomendación, sino un imperativo fundamental para alcanzar un futuro sostenible y equitativo en el sector en su conjunto.

V

Apéndice A: Metodología

La Organización Marítima Internacional (IMO¹), y la Asociación Internacional de Mujeres en el Sector del Comercio y el Transporte Marítimo (WISTA International²) lanzaron la Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo inicial en 2021 a fin de examinar la proporción y la distribución de mujeres que trabajan en el sector marítimo, desde las funciones de apoyo a los puestos de nivel ejecutivo. La Encuesta fue parte de una serie de actividades con el objetivo de sentar las bases para continuar los debates sobre cómo conformar una fuerza de

trabajo más diversa dentro del sector marítimo, esencial para un futuro sostenible. Los datos obtenidos por la Encuesta ayudaron a formar una idea de la diversidad y la igualdad de género en el sector. La primera Encuesta la realizó IHS Markit (ahora S&P Global) y los resultados pueden descargarse [here³](#).

La segunda Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo la llevó a cabo Intent Communications Ltd⁴, en representación de la OMI y WISTA International. La Encuesta, que se realiza cada tres años, tuvo lugar entre el 2 de septiembre de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. Se estableció una prórroga de la encuesta hasta las 23:59 (GMT) del 31 de enero de 2025.

La Encuesta recopila datos de referencia esenciales sobre la participación de las mujeres en los campos marítimo y oceánico, y ofrece una imagen instantánea mundial de su representación en varias funciones. Las conclusiones ayudarán a identificar las tendencias e informar la elaboración de políticas y programas específicos para fortalecer la diversidad de género en estos campos.

Al proporcionar información mundial comparable, la Encuesta potencia la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS⁵) y apoya los esfuerzos por crear un entorno más inclusivo en el sector marítimo.

Recopilación de la información

La recopilación de datos para el informe se llevó a cabo a través de dos cuestionarios en línea diferentes, uno dirigido al sector y otro a los Estados Miembros de la OMI, y ambos a través de formularios de Google.

Grupo 1: Cuestionario de los Estados Miembros de la OMI

La Encuesta sobre las mujeres en el sector marítimo invitó a los 176 Estados Miembros y tres Miembros Asociados, a través de la circular n° 4842/Add.1, a que cada uno designase un punto de contacto de la Encuesta, que se encargó de recopilar la información solicitada de las diferentes entidades o departamentos dentro de sus gobiernos y de llenar el cuestionario.

El enlace del cuestionario se envió directamente por correo electrónico al punto de contacto de la Encuesta de cada Estado Miembro. Estas personas tuvieron acceso a sesiones informativas específicas y sesiones de consulta de apoyo para ayudarlos a presentar los datos solicitados. Los Estados Miembros podían designar un punto de contacto en cualquier momento hasta el 13 de diciembre de 2024. Al registrarse, se le envió el enlace del cuestionario a la persona designada.

Grupo 2: Cuestionario del sector

El cuestionario del sector se diseñó para recopilar información de las entidades privadas del sector marítimo, sin importar el tamaño de la entidad, desde personas que trabajan por cuenta propia a microempresas, pequeñas y medianas empresas o grandes compañías. Se incluyeron empresas, organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales, instituciones educativas, universidades, institutos privados de formación marítima y academias. El cuestionario del sector incluyó a empleados en tierra y en el mar. Aunque la organización no empleara gente de mar, se recomendó la participación.

Se alentó a aquellas personas responsables o que

trabajaran en recursos humanos, departamentos de personal o que tuvieran acceso a los datos de empleo de la organización a completar el cuestionario en representación de la empresa o institución. Se solicitó a cada entidad que presente una sola respuesta.

El cuestionario del sector sufrió un evento de spam en la tarde del 8 de enero de 2025, pero pudo identificarse en una etapa relativamente temprana y la información no se vio comprometida. El evento de bajo riesgo se mitigó mediante medidas adicionales de ciberseguridad, como Captcha, y el cuestionario se reinició en menos de 24 horas, durante la mañana del 9 de enero de 2025. Toda la información recibida a través del correo basura se protegió y limpió para mantener la integridad de los datos. El análisis final de los datos consistió en la combinación de la información recopilada mediante ambos enlaces.

Limpieza de los datos

El análisis de los datos para el informe se realizó sobre los dos cuestionarios (véanse más detalles a continuación). Un enfoque fundamental para la Encuesta de 2024, en comparación con la de 2021, ha sido mejorar la capacidad de realizar análisis regionales y comparar países dentro de sus respectivas regiones. Este enfoque permite a los analistas identificar tendencias y elaborar recomendaciones para fortalecer el cumplimiento regional general. El análisis regional se realizó en ambos conjuntos de datos, aprovechando las categorizaciones regionales de la OMI a los fines de cooperación técnica.

El conjunto de datos de los Estados Miembros se limpió inicialmente para identificar y examinar todas las presentaciones que contenían datos recibidos

V Apéndice A: Metodología

fuera de los plazos designados (entre 2021 y 2024). Si los datos se recibieron de un territorio de ultramar, como Curasao, su información se incluyó en los datos generales de los Estados Miembros.

También debe tenerse en cuenta que el cuestionario de los Estados Miembros en la Encuesta de 2024 ha experimentado un cambio en la categorización del gráfico de datos 1, ya que la sección de "Promoción del comercio marítimo" de la Encuesta de 2021 se ha reemplazado por "Memorandos de entendimiento sobre supervisión por el Estado rector del puerto".

El conjunto de datos del sector se limpió inicialmente para eliminar ingresos duplicados de múltiples presentaciones por parte de diferentes empleados de la misma entidad. Se dio prioridad a los empleados designados para responder conforme a las directrices de recopilación de datos. En los casos en que las mismas personas respondieron varias veces, se verificó si la información estaba completa y el uso de direcciones de correo electrónico personales u oficiales.

Resumen de la información

El cuestionario de los Estados Miembros recibió 94 respuestas de 176 Estados Miembros, y 88 proporcionaron conjuntos completos de datos. Esto representa un aumento significativo en comparación con la Encuesta de 2021, donde se contabilizaron 45 conjuntos completos de datos.

El cuestionario del sector recibió un total de 608 respuestas completas de empresas y organizaciones de 37 subsectores diferentes, desde propietarios de buques y sociedades de clasificación a empresas de tecnología marítima y servicios y operaciones portuarias. Esto representa un

incremento en comparación con las 513 respuestas recibidas en 2021.

Análisis de los resultados

Este informe compara los datos aplicables de las Encuestas de 2024 y 2021 a fin de proporcionar un análisis a fondo de las tendencias de diversidad de género, explicando iniciativas exitosas, brechas en la igualdad de género, y oportunidades para el desarrollo futuro dentro de las fuerzas de trabajo del sector marítimo en los sectores público y privado.

La Encuesta examinó la presencia de las mujeres en las fuerzas de trabajo marítimas del sector, enfocándose en los temas como contratación y retención, educación y formación marítimas, y redes y asociaciones marítimas. Examinó a las mujeres en las funciones de liderazgo, incluidas las juntas directivas, los puestos ejecutivos, ministeriales y de jefatura de administraciones marítimas, y también las funciones de mandos medios, técnicas y operacionales especializadas (fundamentales) y de apoyo. El objetivo fue seguir las tendencias y los cambios en la percepción entre los encuestados anónimos.

Los cuestionarios de la Encuesta han sido mayoritariamente los mismos entre 2024 y 2021, aunque se han mejorado secciones ya existentes al haberse añadido otros puntos y se permitió la inclusión de nuevas secciones al informe.

Por lo que respecta al cuestionario de los Estados Miembros, se incluyeron mejoras en los datos sobre educación marítima, específicamente centrándose en las academias marítimas nacionales y las universidades relacionadas con el sector marítimo. También se recopiló información sobre género en

ministerios relacionados con el ámbito marítimo y se recopiló una gama más amplia de datos sobre políticas que promueven la igualdad de género.

Por lo que respecta al cuestionario del sector, se introdujeron nuevos puntos relacionados con la gente de mar y las mujeres de mar, y también con la participación en redes y asociaciones marítimas. También se recopiló una gama más amplia de datos sobre políticas que promueven la igualdad de género, y se realizaron cambios en la sección sobre educación marítima para incluir los programas más amplios de formación privada a pública.

Los datos recibidos de los siguientes países incluyeron menos de cinco encuestados. Los países marcados con un asterisco (*) tuvieron respuestas de solo una empresa u organización.

Arabia Saudita*; Argelia; Australia; Azerbaiyán*; Bangladesh*; Barbados*; Belice*; Bulgaria*; Chile; Colombia; Egipto; Estonia; Georgia; Guatemala; Indonesia*; Iraq*; Irlanda*; Islandia*; Jordania*; Kenya*; Luxemburgo*; Madagascar; Malta*; Mauricio*; Mónaco*; Myanmar; Namibia*; Nueva Zelanda; Pakistán*; Papúa Nueva Guinea; Paraguay; Polonia*; Portugal; República Bolivariana de Venezuela; República de Corea*; República Dominicana*; Somalia*; Sri Lanka*; Suiza; Tailandia; Timor-Leste*; Ucrania; Uganda*; Vanuatu*.

La metodología para generar gráficos implicó el análisis del número de respuestas de los participantes a fin de determinar los números relativos, porcentajes, distribución basada en la geografía, empresa u organización y/o subsector. Se realizaron otras validaciones tal como se visualizaron los datos, y cualquier error evidente, como cuando el

número total de mujeres excedía el total de número de empleados, resultaron en la omisión de esos datos.

Los datos mundiales y regionales se muestran en los gráficos, según procede

Los números representados como porcentajes en este informe se han redondeado para arriba o para abajo, acorde al número redondo más cercano, para facilidad del lector. Por ejemplo, 5,8 % se representó como 6 %, pero 5,25 % se representó como 5 %. La información de los gráficos se ha dejado con dos puntos decimales, ya que el redondeo para arriba o para abajo repercutiría en los porcentajes totales.

REFERENCIAS

1. <https://www.imo.org/>
2. <https://wistainternational.com/>
3. https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf
4. <https://intentcommunications.co.uk/>
5. <https://sdgs.un.org/goals>

Autores de la Encuesta y el Informe
Intent Communications Limited
info@intentcommunications.co.uk

Diseño y diagramación del Informe
Obsidian Intuitive Design
design@obsidianintuitive.com

Diseño de portada
International Maritime Organization

© Organización Marítima Internacional y
Asociación Internacional de Mujeres en el Sector
del Comercio y el Transporte Marítimo, 2025

Se autoriza su reutilización siempre que se cite la fuente. No está permitido distorsionar el significado o mensaje original de este documento.

Los contenidos de esta publicación no reflejan necesariamente la posición u opinión de la Organización Marítima Internacional ni de la Asociación Internacional de Mujeres en el Sector del Comercio y el Transporte Marítimo.



Más información:

Programa “Las mujeres en el sector marítimo”

Organización Marítima Internacional

4 Albert Embankment

Londres SE1 7SR

womeninmaritime@imo.org



www.imo.org



www.wistainternational.com

wista@wistainternational.com