

**Reunión sectorial sobre la contratación y retención
de la gente de mar y la promoción de las
oportunidades para las mujeres de mar**

Ginebra
25 de febrero –
1.º de marzo de 2019

**Conclusiones sobre la contratación y retención
de la gente de mar y la promoción de las
oportunidades para las mujeres de mar ¹**

La Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar,

Congregada en Ginebra, del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2019,

Adopta, con fecha primero de marzo de 2019, las conclusiones siguientes:

Introducción

1. El sector del transporte marítimo es el motor del comercio mundial, pues representa más del 90 por ciento de los intercambios comerciales en términos de tonelaje y posibilita el desplazamiento de millones de pasajeros. Para lograr una navegación segura, sin riesgos, ambientalmente racional y eficiente se requieren marinos debidamente calificados. De hecho, la sostenibilidad de este dinámico sector depende de que pueda seguir atrayendo un número suficiente de nuevos marinos con una formación de calidad y retener a la gente de mar con experiencia, en particular a las mujeres y a otros grupos subrepresentados. Ello obliga a adoptar un enfoque creativo en el que participen los interlocutores sociales y todas las demás partes interesadas pertinentes para encontrar soluciones eficaces y viables.
2. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ² ha examinado las oportunidades que surgen a medida que el mundo del trabajo sigue evolucionando y formula recomendaciones sobre la forma de abordar los retos más importantes para el futuro del trabajo. En su informe se analiza el modo en que los avances conseguidos en materia de igualdad de género, al aprovechar las oportunidades que brinda la evolución tecnológica y un diálogo social efectivo, pueden promover el trabajo decente y sostenible.

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019).

² OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, 2019.

Contratación y retención de la gente de mar

3. La carrera marítima tiene muchos aspectos positivos y atractivos, pero también presenta retos y dificultades susceptibles de desalentar a algunas personas de incorporarse al sector y de llevar a los marinos experimentados a abandonar la profesión. La escasez prevista de gente de mar, en particular de oficiales, exige que se promuevan el trabajo decente y prácticas adecuadas, abordando esferas problemáticas a fin de velar por un futuro con gente de mar calificada y motivada. Numerosos aspectos inciden en el nivel de felicidad de la gente de mar, como se desprende del *Seafarers Happiness Index* de 2018³, y pueden repercutir en su contratación y retención.

Plazas para cadetes y alumnos

4. Los cadetes y los alumnos que se encuentran en los buques al amparo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) deben considerarse gente de mar con arreglo a la definición que figura en ese instrumento. La experiencia que adquieren al llevar a cabo las tareas encomendadas en calidad de cadetes y alumnos es un elemento fundamental de cara a garantizar que estén preparados y calificados para el desempeño de sus obligaciones de conformidad con el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación). Sin embargo, no siempre hay suficientes plazas para cadetes y alumnos. Algunos buques carecen del espacio necesario para alojar a los cadetes y alumnos a bordo, porque están diseñados con el fin de maximizar el espacio reservado para la carga y reducir al mínimo las tarifas portuarias que se calculan en función del arqueo bruto del buque, parámetro definido en el Convenio internacional sobre arqueo de buques, 1969, de la Organización Marítima Internacional (OMI). Diversas partes interesadas intervienen en la compleja cuestión de velar por la existencia de plazas para cadetes y alumnos, entre otros: los armadores, quienes deben proporcionar suficientes plazas de calidad, cuando sea posible; las organizaciones de armadores, que representan los intereses de sus miembros; las instituciones educativas y de formación marítimas, que deben impartir capacitación de calidad a alumnos y cadetes, y los gobiernos, que deben homologar los programas de formación.

Contratación y colocación

5. Si bien la regla 1.4 del MLC, 2006 contiene disposiciones amplias sobre la reglamentación de la contratación y la colocación de la gente de mar, la regulación y el funcionamiento de los servicios de contratación y colocación siguen presentando incoherencias tanto en la legislación como en la práctica; por ello, es necesario brindar orientación a los Estados en los que se prestan, así como a los Estados del pabellón de aquellos buques donde los marinos son empleados a través de esos servicios. Por ejemplo, convendría abordar las consecuencias negativas de la práctica de algunos servicios de contratación y colocación consistente en el envío de tripulaciones de reemplazo a buques abandonados, aun cuando tales servicios saben que esas tripulaciones deberán encarar problemas relacionados con el pago.

Automatización y digitalización

6. Las discusiones sobre la automatización y las innovaciones tecnológicas a menudo se centran en la creación y la destrucción de puestos de trabajo y en la necesidad de readaptar las competencias profesionales. Aunque la automatización podría eximir a los marinos de la realización de tareas peligrosas y monótonas, además de reducir el estrés provocado por el

³ The Mission to Seafarers: *Seafarers Happiness Index, Quarter 2, 2018* (Índice sobre la felicidad de la gente de mar, segundo trimestre de 2018), 2018.

trabajo y la posibilidad de sufrir lesiones, preocupa el hecho de que esos avances también puedan mermar aún más el tamaño de las tripulaciones. Al otorgar a la persona una función preeminente en las tareas automatizadas, sobre la base del diálogo social, se conseguirían empleos decentes y se producirían cambios paulatinos en las funciones. El perfeccionamiento y la readaptación de las calificaciones profesionales y la adquisición de nuevas competencias es fundamental para asegurar la sostenibilidad del sector.

7. Esos cambios representan una evolución, no una revolución, y en última instancia pueden suponer que determinadas tareas operativas pasen a desarrollarse en tierra. Los armadores, los Estados suministradores de mano de obra o las instituciones de educación y formación marítimas deberían sufragar el costo del perfeccionamiento de las competencias. Se debería alentar a la gente de mar a comprender la función que desempeñan en una cuestión importante como el aprendizaje permanente. Los métodos de aprendizaje electrónico, ya sea en el mar o en tierra, pueden contribuir a esa capacitación, siempre y cuando esa actividad no reduzca el tiempo de descanso de los marinos. Es importante que la gente de mar sea consciente de que sus puestos de trabajo podrían evolucionar en función de esos cambios. Además de capacitación técnica, se debería contemplar la posibilidad de impartir formación a los marinos sobre las diferencias entre el trabajo en el mar y en tierra.

Soledad y aislamiento, redes sociales y conectividad a Internet

8. La soledad y el aislamiento son problemas graves para los marinos y a veces constituyen uno de los motivos por los que algunos de ellos pueden dejar las profesiones marítimas y los jóvenes pueden descartar la posibilidad de una carrera en el mar. La reducción de las tripulaciones de los buques, que implica menos personas con las que relacionarse a bordo, más tiempo de trabajo, estrés o períodos prolongados en el mar y otras circunstancias, como las barreras lingüísticas y culturales, contribuye a un mayor grado de aislamiento que genera, por consiguiente, insatisfacción con las condiciones de vida y problemas de salud mental. Los armadores, al facilitar el acceso a las redes sociales y conectividad a Internet de forma gratuita o por un costo razonable, pueden contribuir a resolver esos problemas, y ello es un aspecto especialmente importante para atraer a jóvenes al sector. Ahora bien, preocupa que el uso ilimitado de esos servicios pueda, por otro lado, reducir la interacción social a bordo. En este sentido, deberían alentarse las relaciones sociales en persona.
9. La sensibilización ante los problemas de salud mental es imprescindible. Algunos marinos temen perder sus puestos de trabajo si solicitan ayuda. Por consiguiente, en tales casos, deberían tener acceso a líneas telefónicas de ayuda independientes y confidenciales, así como a terapeutas profesionales. Existen buenos ejemplos de ese tipo de líneas telefónicas en funcionamiento. Los servicios de bienestar que se prestan a la gente de mar en los puertos siguen siendo medios importantes de lucha contra el aislamiento; por otra parte, deberían fomentarse nuevos mecanismos de establecimiento de contactos entre jóvenes marinos, tanto en el mar como en tierra. Asimismo, convendría dar una amplia difusión a las *Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006*⁴, en numerosos idiomas. Los armadores y la gente de mar deberían prestar especial atención a los efectos en la salud mental de los viajes o contratos largos.

⁴ La Cámara Naviera Internacional (ICS) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) han publicado de forma conjunta las nuevas *Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006* (Directrices para la aplicación de los aspectos relativos al bienestar del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006).

Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en lo concerniente a cuestiones como el abandono, la criminalización y los permisos para bajar a tierra

Abandono

10. Las enmiendas de 2014 al MLC, 2006, por las que se estableció la necesidad de contar con un certificado de garantía financiera para los casos de abandono, han tenido efectos positivos en la resolución oportuna de tales casos. No obstante, siguen existiendo problemas al respecto, sobre todo cuando se trata de países que no han ratificado el Convenio. Esos Estados precisan de actividades de desarrollo de la capacidad.
11. Si el armador no sufraga el costo de la repatriación o no adopta medidas al respecto, el Estado del pabellón es el principal responsable de la repatriación del marino abandonado. Si no lo hace oportunamente, el Estado rector del puerto o el Estado del que es nacional el marino puede organizar su repatriación. El Estado rector del puerto, el Estado ribereño o el Estado del que es nacional el marino es responsable de facilitar el proceso de repatriación. Así pues, es fundamental intensificar y agilizar la comunicación y la cooperación entre el Estado del pabellón, el Estado rector del puerto, el Estado suministrador de mano de obra y los interlocutores sociales. Además, se han determinado otras prácticas adecuadas como la designación de una persona de contacto en el gobierno del Estado del pabellón, el Estado rector del puerto o el Estado del que es nacional el marino y la publicación de sus datos de contacto, y el establecimiento y uso de comités de bienestar en diversos puertos.

Criminalización

12. Cuando se producen desastres marítimos, o incidentes o accidentes en el mar o en el puerto, los marinos corren el riesgo de criminalización. También se ha criminalizado a gente de mar por su presunta participación en delitos marítimos, a pesar de que no eran conscientes de la comisión de esas actividades ilegales a bordo. Como consecuencia, pueden enfrentarse a largos períodos de encarcelamiento, sin posibilidad de percibir indemnización alguna. El riesgo de criminalización se ve agravado por diversos factores como el idioma y las diferencias culturales, distintos ordenamientos jurídicos y la falta de conocimientos de los procesos de índole penal y las vías de recurso legal. Esta situación repercute negativamente en la gente de mar y sus familias, así como en el atractivo de la industria del transporte marítimo y, por ende, en su sostenibilidad.
13. La gente de mar tiene derecho a recibir en todo momento un trato justo, en particular a acceder a servicios jurídicos y disfrutar de una protección consular adecuada y de las debidas garantías procesales.

Permisos para bajar a tierra

14. El acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra en todo el mundo es un derecho, además de ser fundamental para atraer a los jóvenes marinos al sector, y es decisivo para el bienestar general de la gente de mar, sin olvidar que es un factor que contribuye al atractivo de las profesiones marítimas. Sin embargo, los marinos siguen teniendo dificultades debido a las restricciones en materia de seguridad y los requisitos para la obtención de visados. Asimismo, la rápida rotación de los buques y los horarios estrictos limitan la posibilidad de que la gente de mar pueda ejercer esos derechos. Los marinos, y en particular los trabajadores recién contratados, entre ellos cadetes y alumnos, también experimentan dificultades para obtener visados que les permitan transitar en determinados puertos y terminales.

Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar

15. Los programas gubernamentales pueden promover la contratación de la gente de mar y el desarrollo de su carrera profesional, por ejemplo, los programas que subvencionan la formación o los incentivos fiscales.

Igualdad de oportunidades y de trato para la gente de mar, incluidas las mujeres de mar

16. La prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, debería tratarse de forma global, y la cuestión de la diversidad debería abordarse en su conjunto. Toda la gente de mar, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, así como nacionalidad, género y orientación sexual, tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato.

Mujeres de mar

17. La adopción de un enfoque único para luchar contra la discriminación de las mujeres de mar no es una solución realista, puesto que su vida a bordo puede presentar notables diferencias en función del tipo de buque, las culturas y el área de navegación.
18. Las publicaciones, los anuncios de ofertas de empleo y demás documentos elaborados por los armadores, entre otros, no siempre se conciben para atraer al sector tanto a hombres como a mujeres.
19. Uno de los mayores retos es garantizar la diversidad en las prácticas de contratación de gente de mar. En muchos casos, aunque las mujeres se gradúan en las instituciones de educación y formación marítimas con resultados excelentes, a veces sus solicitudes de trabajo son desestimadas sistemáticamente. En ese sentido, las prácticas adecuadas pueden incluir la publicación de directrices sobre igualdad de oportunidades de empleo, y el cálculo de un índice anual sobre igualdad de género en las empresas con más de 50 trabajadores, iniciativa que conlleva la realización de actividades de sensibilización y la detección de eventuales obstáculos cuando el porcentaje resultante no supera un determinado umbral.
20. Las pruebas de embarazo obligatorias en el marco del examen médico previo a la contratación son motivo de preocupación para muchas mujeres de mar. Algunos Estados Miembros cuentan con leyes de igualdad y contra la discriminación que prohíben al empleador preguntar a una trabajadora o trabajadora potencial si está embarazada o formularle otras preguntas que se consideren discriminatorias. Ese tipo de legislación prohibiría la obligación de someterse a pruebas de embarazo. En cambio, la legislación nacional de otros Estados Miembros exige ese tipo de pruebas, pero los resultados no se comunican al empleador. Las pruebas de embarazo obligatorias no deberán utilizarse con el fin de discriminar a las mujeres, pues ello infringiría el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Al mismo tiempo, la protección de la maternidad se inscribe en el deber de diligencia del empleador y la preocupación legítima por la seguridad de la gente de mar. En las *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*⁵ de la OIT/OMI se facilita orientación con respecto al embarazo. Los mandantes tripartitos y

⁵ OIT/OMI: *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, Ginebra, 2013.

los expertos médicos del ámbito marítimo deben seguir analizando y estudiando esta cuestión.

Acoso e intimidación

21. Debería adoptarse una política de tolerancia cero contra el acoso y la intimidación, incluido el acoso sexual. Los gobiernos deberían adoptar un enfoque proactivo con respecto a la erradicación de ese problema. Las enmiendas de 2016 al MLC, 2006 incluyen una referencia a la publicación *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* de la ICS y la ITF⁶. La aplicación de las directrices contenidas en ese documento y su ejecución práctica a nivel nacional pueden propiciar un cambio en las mentalidades a bordo de los buques e instaurar un entorno de trabajo en el que todos los marinos sean tratados con dignidad y respeto. La formulación de políticas eficaces y la respuesta adecuada a las denuncias por acoso e intimidación aumentarían el atractivo del sector para aquellos que contemplen la posibilidad de trabajar en ese ámbito.
22. Los medios para abordar con eficacia el problema del acoso y la intimidación podrían comprender el establecimiento de una línea telefónica independiente o un proceso de presentación de denuncias («espacio seguro»), la organización de actividades de sensibilización y formación en materia de diversidad destinadas a todos los cadetes y alumnos y la gente de mar, y la posible enmienda de los instrumentos de la OIT pertinentes para los marinos.

Discriminación por motivos de edad

23. Para los marinos de mayor edad puede ser difícil encontrar empleo. La gente de mar, independientemente de su edad, tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades de empleo en relación con sus competencias y calificaciones, así como de igualdad de trato a bordo. Algunas de las prácticas adecuadas pueden ser la promoción del equilibrio en la tripulación por lo que se refiere a la edad, la readaptación de las competencias profesionales y planes de transición a puestos de trabajo en tierra.

Diálogo social

24. Los mecanismos eficaces de diálogo social, en todas sus formas, son fundamentales para abordar los desafíos y las oportunidades en materia de contratación y retención de la gente de mar y para que las personas vulnerables a la discriminación disfruten de igualdad de oportunidades. De hecho, se recurre a los convenios colectivos o a otros mecanismos para fomentar y facilitar el empleo de los cadetes y alumnos y, al mismo tiempo, proteger tanto sus derechos como aquéllos de otros marinos.
25. Es esencial dar voz a las mujeres de mar, así como a todos los grupos vulnerables a la discriminación, y velar por su participación activa en los procesos de adopción de decisiones, en especial cuando se trate de temas que les afectan. A ese respecto, el aumento de la representación de esos grupos en los foros de diálogo social es decisivo.

⁶ ICS/ITF: *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*, Londres, 2016.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos, las organizaciones de armadores y de gente de mar y otros actores

26. Los mandantes tripartitos del sector marítimo deberían participar activamente en un diálogo social efectivo en sus diversas formas, en particular el diálogo social transfronterizo, con el fin de impulsar los ámbitos de interés común y promover el trabajo decente y el empleo sostenible. Con miras a garantizar la sostenibilidad del sector en el futuro, deberían abordar conjuntamente todas las cuestiones relativas a la contratación y la retención de los marinos y el fomento de oportunidades para las mujeres de mar.
27. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, se apliquen a todos los marinos y les brinden protección.
28. Los gobiernos deberían prestar asistencia a la Oficina Internacional del Trabajo a fin de que lleve a cabo actividades de cooperación para el desarrollo destinadas a los países que no han ratificado el MLC, 2006.
29. Los gobiernos del Estado del pabellón, los Estados rectores del puerto, los Estados suministradores de mano de obra y los Estados en donde operan las agencias de contratación y colocación deberían:
 - ratificar y aplicar efectivamente el MLC, 2006 y otros instrumentos que incumban al sector del transporte marítimo, entre ellos, el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), en su versión enmendada;
 - velar por el uso de lenguaje neutro en materia de género en la legislación, la reglamentación, las políticas y otras medidas de ámbito nacional con objeto de fomentar la igualdad de oportunidades en el sector y adoptar un enfoque proactivo con respecto a la erradicación del acoso y la intimidación;
 - impulsar el establecimiento de comités de bienestar en su territorio y disponer instalaciones de bienestar en los puertos;
 - facilitar el tránsito de la gente de mar y la concesión de permisos para bajar a tierra;
 - cumplir de forma efectiva y oportuna sus obligaciones con la gente de mar cuando los buques sean objeto de criminalización, piratería y robo a mano armada, y prestar el apoyo adecuado en casos de abandono y en operaciones de salvamento de migrantes, y
 - facilitar la rápida repatriación de los marinos abandonados.
30. Los gobiernos deberían velar, en general, por la coherencia en las políticas y el establecimiento de una coordinación eficaz entre los órganos gubernamentales tanto a nivel nacional como internacional y, en particular, por la armonización de los requisitos de los departamentos de educación y transporte para la concepción de programas de capacitación con arreglo al Convenio de Formación.
31. Los gobiernos deberían velar por que los servicios de contratación y colocación que operen en su territorio establezcan de forma efectiva un sistema de protección para asegurar que, por medio de un seguro o de una medida apropiada equivalente, están en condiciones de indemnizar a la gente de mar por las pérdidas pecuniarias que ésta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga el servicio de contratación o

colocación o el armador en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar (según se exige en el MLC, 2006).

32. Los armadores y la gente de mar deberían:

- estudiar la posibilidad de difundir ampliamente, no sólo en inglés, sino también en otros idiomas, material de orientación, por ejemplo, las publicaciones de la ICS/ITF sobre la intimidación y el acoso, el bienestar de la gente de mar y otros asuntos;
- promocionar oportunidades para las mujeres que ocupan puestos en buques y en tierra, con la finalidad de velar por que se tenga en cuenta su perspectiva, y en particular la de las mujeres de mar, en las políticas empresariales y sindicales y en el diálogo social a fin de potenciar las oportunidades para las mujeres de mar;
- determinar modelos de conducta y diseñar programas de tutoría y establecimiento de contactos para las mujeres de mar y los grupos vulnerables a la discriminación; impartir formación para acabar con las ideas erróneas, y hacer hincapié en la igualdad de género y formular políticas de tolerancia cero con respecto al acoso y la intimidación;
- plantear la eventual constitución de un grupo de trabajo para determinar el mejor camino a seguir con el objetivo de que la gente de mar susceptible de presentar problemas de salud mental, ansiedad o síntomas de depresión tenga a su disposición una red independiente de terapeutas, y
- estudiar la posibilidad de cooperar con miras a promover que, mediante los convenios colectivos u otros mecanismos adecuados, la gente de mar en formación pueda disponer del tiempo de embarco necesario para lograr su calificación.

33. Los armadores deberían:

- velar por que las agencias de contratación y colocación a las que recurren operen siguiendo los requisitos que figuran en el MLC, 2006;
- velar por que la gente de mar disponga de instalaciones de esparcimiento suficientes, conectividad a Internet (de forma gratuita o por un costo razonable), tiempo de descanso, permisos para bajar a tierra y vacaciones anuales, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio, a fin de ayudar a prevenir el aislamiento social y mejorar su salud, incluida la mental;
- brindar oportunidades a cadetes y alumnos de ambos sexos para que puedan trabajar en sus buques y facilitarles las instalaciones necesarias a bordo; y actuar de enlace con las instituciones de educación y formación marítimas a fin de coordinar sus calendarios académicos con los períodos de embarco de los cadetes y alumnos para así incrementar al máximo tales oportunidades;
- crear entornos de trabajo seguros y respetuosos con la dimensión de género, entre otras medidas, proporcionando equipos de protección personal (EPP) adecuados, facilitando el acceso de las mujeres de mar a artículos sanitarios y productos de higiene y mecanismos discretos para desecharlos, aplicando el principio de tolerancia cero contra el acoso y la intimidación, incluido el acoso sexual, y
- velar por que la realización de pruebas de embarazo a las mujeres de mar sea acorde con el Convenio núm. 111.

34. La Oficina Internacional del Trabajo debería:

-
- promover la ratificación y la aplicación efectiva del MLC, 2006 y del Convenio núm. 185, así como de todos los demás instrumentos que incumben al sector del transporte marítimo, y desarrollar la capacidad de los mandantes a través del asesoramiento técnico y de la cooperación para el desarrollo;
 - promover el empleo decente en el sector marítimo, fomentar el desarrollo de las carreras profesionales y el perfeccionamiento de las competencias, potenciar las oportunidades de empleo para la gente de mar, en especial para los jóvenes y las mujeres, y recordar a los Estados Miembros de la OIT su obligación de concebir y aplicar políticas nacionales con esos cometidos;
 - convocar una reunión de expertos con miras a adoptar directrices sobre prácticas equitativas y no discriminatorias para los servicios de contratación y colocación;
 - fortalecer su alianza con la OMI en relación con cuestiones como las inspecciones de control por el Estado rector del puerto y el Estado del pabellón y aquellos aspectos que dificultan la contratación y la retención de la gente de mar;
 - establecer un grupo de trabajo tripartito OIT/OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos;
 - preparar, junto con los mandantes tripartitos, un programa de investigaciones que podría comprender un estudio sobre los problemas de discriminación por motivos de edad con los que se ven confrontados los marinos — incluida la legislación y las prácticas de distintos países, la influencia de la formación en sus trayectorias profesionales y la incidencia de la falta de seguridad social — y sobre otras problemáticas;
 - elaborar un estudio en el que se recopilen datos estadísticos, se realice un análisis de la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito marítimo y su distribución, se indiquen los puestos que ocupan y los sectores en que llevan a cabo su actividad, se examine la legislación en vigor en los Estados Miembros en pro de un acceso sin discriminación al empleo y la igualdad de oportunidades, y se recojan ejemplos de prácticas idóneas, y
 - examinar las normas internacionales del trabajo relativas al sector marítimo a fin de detectar lenguaje sesgado con miras a abordar y promover la cuestión de la diversidad y la inclusión.