



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE



SEMINARIO VIRTUAL MUJERES EN PROTECCIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA

MÁS Y MEJOR INTEGRACIÓN

 @SELAinforma



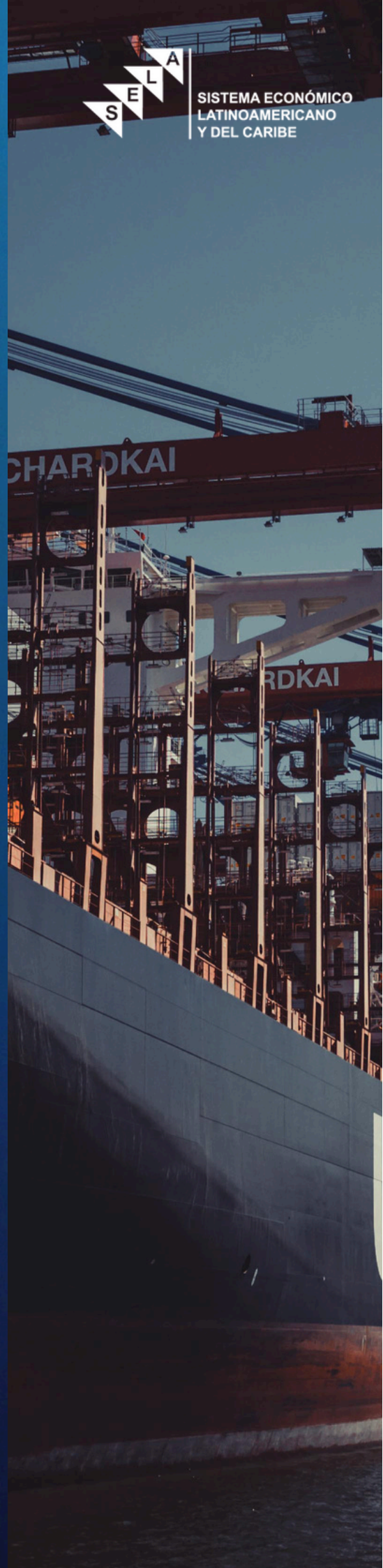


CONTENIDO

01 INFORMACIÓN GENERAL
DEL SEMINARIO

04 RESUMEN DE LAS
INTERVENCIONES

19 CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES



EVENTO REALIZADO EN CONJUNTO



SISTEMA ECONÓMICO
LATINOAMERICANO
Y DEL CARIBE



OEA

MAYO 2024

INFORMACIÓN GENERAL DEL SEMINARIO

1. El *Seminario Virtual de Mujeres en Protección Marítima y Portuaria*, tuvo lugar el 16 y 17 de mayo de 2024, compuesto por dos jornadas de trabajo bajo la modalidad virtual, realizadas como parte de los objetivos vinculados al Proyecto de Articulación Productiva, contemplados en el Programa de Trabajo 2022-2026 del SELA.
2. La actividad fue organizada por la Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA), en colaboración con el Comité Interamericano Contra el Terrorismo (CICTE) de la Organización de Estados Americanos (OEA), para visitar la “Mesa de Diálogo Virtual de Mujeres en Protección Marítima y Portuaria” (2021) y evaluar los avances que se han generado en el sector.
3. El evento inició con las palabras de la Secretaria Ejecutiva Adjunta del CICTE-OEA, Violanda Botet, quien señaló la importancia de “identificar y reconocer los factores que impiden o desalientan a las mujeres de participar y obtener posiciones de liderazgo dentro del sector marítimo”.
4. Asimismo, destacó los desafíos de la industria, incluyendo la digitalización, el mantenimiento y la mejora de las instalaciones y la necesidad de incorporar a la mujer en todos los niveles de la industria para promover la innovación. Identificó factores que contribuyen a la desigualdad de género en el sector marítimo entre los que incluyó la falta de acceso a la educación y a oportunidades de liderazgo, así como la carencia de políticas de empleo que permitan un equilibrio vital del trabajo y la presencia de sesgos en la toma de decisiones en materia de contratación, formación y promoción de trabajadores en el sector marítimo.

INFORMACIÓN GENERAL DEL SEMINARIO

5. A continuación, el Embajador Clarems Endara, Secretario Permanente del SELA, dio la bienvenida a los participantes en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer en el Sector Marítimo y celebró las iniciativas de capacitación, de programas de mentoría y de políticas de inclusión implementadas por empresas y organizaciones que han logrado incrementar la presencia y la influencia de las mujeres en el ámbito marítimo y portuario.

6. El Embajador Endara expresó que, a pesar de algunos avances significativos, persisten dificultades en cuanto a la equidad de género y a la plena integración de las mujeres en todas las facetas de la industria marítima y portuaria.

7. De acuerdo con la encuesta “Mujeres en el sector marítimo” de la OMI-WISTA las mujeres representan sólo el 29% de la fuerza laboral total en la industria general y el 20% de la fuerza laboral de las autoridades marítimas nacionales en los Estados miembros. Asimismo, la encuesta realizada por la empresa Spinnaker reveló la disparidad de género en los roles técnicos del sector marítimo.

8. Con el objetivo de impulsar el cambio y fomentar la continua integración de las mujeres, el Embajador Endara culminó reafirmando el compromiso del SELA con la promoción de las mujeres en todas las áreas de esta industria e instó a todas las partes interesadas a redoblar sus esfuerzos para eliminar las barreras que impiden el pleno desarrollo y la participación de las mujeres en el sector marítimo y portuario señalando que “la equidad de género no solo es un imperativo moral, sino una herramienta para alcanzar el crecimiento sostenible y el desarrollo inclusivo”.

INFORMACIÓN GENERAL DEL SEMINARIO

9. El Seminario se desarrolló en dos jornadas. La primera estuvo compuesta por dos sesiones y contó con la participación de las autoridades que hacen vida en el sector marítimo. La **Sesión I: Desafíos de las Mujeres e Historias de Éxito en la Industria Marítima**, presentó la experiencia y el trabajo de mujeres que han llegado a la gerencia de sus organizaciones. La **Sesión II: Oportunidades para las Mujeres en la Región** fue un escenario para la presentación de las experiencias y oportunidades que se generan desde los espacios que presiden y dirigen las autoridades que nos acompañaron en esta sesión.

10. La segunda jornada se desarrolló a través de tres foros: **Foro I: Liderazgo** con el objetivo de empoderar a las mujeres fomentar los roles de liderazgo en el sector; **Foro II: Inclusión Social y Diversidad** el cual profundizó en los métodos para abordar el conflicto y los desafíos en el trabajo y el **Foro III: Técnicas de Mentoring en el que** se presentó la experiencia de la RedMamla y las oportunidades que ofrece.

11. El Seminario estuvo orientado a: i) Identificar y explorar los factores que contribuyen y perpetúan la desigualdad de género en el sector marítimo y portuario; ii) Explorar las causas de la desigualdad de género en la protección marítima y portuaria y iii) Enfatizar ascensos y otras políticas de desarrollo profesional, procedimientos, protocolos y otras buenas prácticas que puedan ayudar a maximizar la contribución de mujeres.

12. Para acceder a la agenda del evento y a las ponencias presentadas, visite el [Seminario Virtual de Mujeres en Protección Marítima y Portuaria](#) en la pestaña eventos de la página web del SELA (www.sela.org).

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

**AUDREY MCNEIL, COORDINADORA DE LA PLATAFORMA INTERNACIONAL DE SEGURIDAD MARÍTIMA DE LA AUTORIDAD PORTUARIA DE JAMAICA.
TEMA: DESAFÍOS DE LAS MUJERES E HISTORIAS DE ÉXITO EN LA INDUSTRIA MARÍTIMA.**

13. Tomando como punto de partida la conmemoración del Día Internacional de la Mujer en el Sector Marítimo, se repasan los avances en la incorporación femenina en el sector, especialmente en el caso de Jamaica, donde se ha registrado un notable incremento en el número de mujeres ocupando puestos directivos.

14. Sin embargo, se reconoce que aún persisten desafíos significativos para lograr una plena igualdad en la industria marítima como la persistencia de estereotipos de género que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres. Se ejemplifica como las mujeres se han visto confinadas a ciertos roles y niveles jerárquicos, lo que restringe su potencial de crecimiento profesional.

Challenges in the Maritime Sector



- 

THE NATURE OF THE PHYSICAL ENVIRONMENT HAS MADE THE MARITIME INDUSTRY MALE DOMINATED .
- 

THE CULTURE OF MALE VS FEMALE ROLES IN SOCIETY NEGATIVELY INFLUENCES MORE YOUNG WOMEN PURSUING DIFFERENT CAREERS IN THE MARITIME INDUSTRY.
- 

LACK OF MENTORS TO INTENTIONALLY SUPPORT THE GROWTH OF MORE FEMALE PARTICIPATION IN THE INDUSTRY

9

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

15. Otro desafío es la falta de políticas y prácticas laborales que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar. En una industria caracterizada por largos períodos de trabajo a bordo y horarios irregulares, la conciliación puede resultar difícil, lo que disuade a muchas mujeres de optar por una carrera en el sector marítimo.

16. McNeil invita a romper los estereotipos y a establecer metas claras en materia de diversidad, así como implementar programas de formación y desarrollo para mujeres, y fomentar una cultura organizacional inclusiva. Reflexiona sobre como la presencia femenina en la industria marítima no solo es un asunto de equidad de género, sino también un factor clave para el crecimiento y la innovación del sector. Al contar con una fuerza laboral más diversa, las empresas marítimas pueden acceder a una gama más amplia de perspectivas y talentos lo que se traduce en una mayor capacidad para adaptarse a los desafíos y oportunidades del mercado global.

Solutions:

Converting Challenges into Successes -

The Approach



Acknowledge that we are willing to learn from their experiences and the lessons we can learn . Ask listen with keen attention.



Breaking the cycle by including in the curriculum courses and awareness about gender inclusivity and the advantages in the furthering of a vibrant growth oriented maritime industry.



Lobbying for safe environments and government policies that allow women to feel included to include maternity leave and sick leave .

10

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

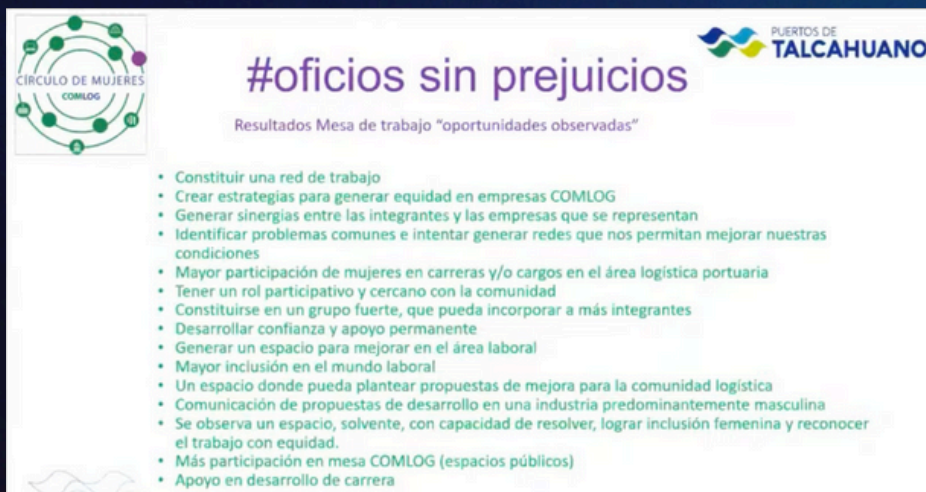
GUACOLDA VARGAS, GERENTE DE DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRESA PORTUARIA TALCAHUANO, SAN VICENTE.

TEMA: DESAFÍOS DE LAS MUJERES E HISTORIAS DE ÉXITO EN LA INDUSTRIA MARÍTIMA.

17. Vargas presenta un panorama en el que, a pesar de la importancia del sector portuario para la economía chilena, la presencia femenina es significativamente baja, alcanzando sólo un 14,4% en toda la industria del transporte y almacenamiento.

18. Un aspecto que destaca es la importancia de la diversidad en las organizaciones, señalando un estudio científico que demuestra que equipos diversos son más innovadores y sostenibles. Así como también cuestiona por qué hay tan pocas mujeres en el sector y argumenta que en éste los desafíos son similares tanto para hombres como para mujeres.

19. En cuanto a propuestas, la ponente plantea la necesidad de implementar políticas específicas para aumentar la participación femenina, haciendo un llamado a la acción para promover la igualdad de género. Al aumentar la participación femenina, se pueden obtener beneficios como una mayor innovación, un mejor clima laboral y una mayor competitividad de la industria.



#oficios sin prejuicios

Resultados Mesa de trabajo "oportunidades observadas"

- Constituir una red de trabajo
- Crear estrategias para generar equidad en empresas COMLOG
- Generar sinergias entre las integrantes y las empresas que se representan
- Identificar problemas comunes e intentar generar redes que nos permitan mejorar nuestras condiciones
- Mayor participación de mujeres en carreras y/o cargos en el área logística portuaria
- Tener un rol participativo y cercano con la comunidad
- Constituirse en un grupo fuerte, que pueda incorporar a más integrantes
- Desarrollar confianza y apoyo permanente
- Generar un espacio para mejorar en el área laboral
- Mayor inclusión en el mundo laboral
- Un espacio donde pueda plantear propuestas de mejora para la comunidad logística
- Comunicación de propuestas de desarrollo en una industria predominantemente masculina
- Se observa un espacio, solvente, con capacidad de resolver, lograr inclusión femenina y reconocer el trabajo con equidad.
- Más participación en mesa COMLOG (espacios públicos)
- Apoyo en desarrollo de carrera

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

MARLY MARDINI, DIRECTORA DEL OBSERVATORIO DE ACTIVIDADES MARÍTIMAS Y PORTUARIAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, COLOMBIA.

TEMA: ESTADÍSTICAS DE MUJERES EN ESCENARIOS MARÍTIMOS PORTUARIOS EN CARTAGENA Y COLOMBIA.

20. Marly Mardini destaca la importancia de la educación en el desarrollo de la industria marítima y portuaria y la formación de profesionales altamente capacitados. En este sentido, destaca que el papel de las mujeres es crucial ya que aportan una perspectiva y conocimientos valiosos que enriquecen el sector.

21. Sin embargo, también señala que la educación marítima por sí sola es insuficiente y que se necesita una formación más integral que abarque diversas áreas del conocimiento, incluyendo aspectos técnicos, ambientales y sociales. Esto, agregó, permitiría a los profesionales estar mejor preparados para enfrentar los desafíos complejos que plantea el sector marítimo.

22. Para abordar la necesidad de una formación complementaria, la oradora resalta la importancia de crear espacios académicos especializados. Como ejemplo, menciona el Observatorio de Actividades Marítimas y Portuarias de la Universidad de Cartagena, una iniciativa que busca generar conciencia marítima y formar profesionales altamente cualificados.

23. Finalmente, Mardini menciona que, si bien se han logrado avances en la participación femenina, como lo demuestra el aumento de la contratación de mujeres en el sector, aún es necesario seguir trabajando para que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad y haya igualdad de oportunidades.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

MARIELA GUTARRA, LÍDER DE GOBIERNO DIGITAL DE LA AUTORIDAD PORTUARIA NACIONAL DEL PERÚ (APN), PRESIDENTE DE WITSA PERÚ.

TEMA: DIGITALIZACIÓN Y GOBERNANZA TURÍSTICA - RETOS Y DESAFÍOS

24. Gutarra explora, de manera profunda, la relación entre la transformación digital y la igualdad de género, especialmente en el contexto del sector marítimo y portuario, donde destaca que la era digital ofrece una oportunidad única para avanzar hacia una mayor equidad y romper barreras tradicionales.

25. Subraya que la transformación digital no es solo un proceso tecnológico, sino también una oportunidad para replantear las estructuras y prácticas existentes. En este sentido, enfatiza la importancia de aprovechar las nuevas tecnologías para fomentar la participación de las mujeres en el sector marítimo, un ámbito tradicionalmente dominado por los hombres.

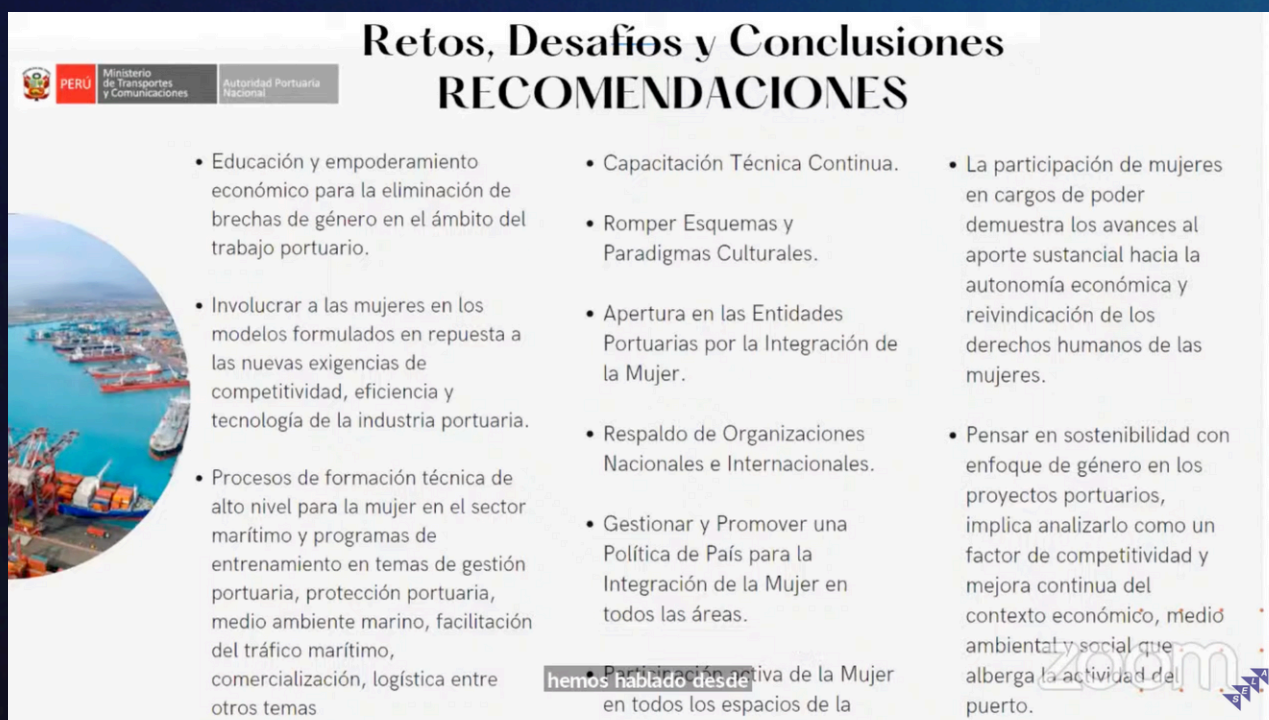
26. Al implementar tecnologías digitales en el sector marítimo y portuario se pueden crear nuevas oportunidades laborales para las mujeres y promover una mayor diversidad en los equipos de trabajo. Es así que se hace hincapié en la necesidad de fortalecer el talento digital femenino. Esto implica invertir en la capacitación de las mujeres en el uso de tecnologías digitales y brindarles las herramientas necesarias para que puedan desenvolverse con confianza en este nuevo entorno laboral.

27. Actualmente, Perú cuenta con un programa que busca fortalecer capacidades digitales desde temprana edad, con el objetivo de fomentar el interés en las tecnologías digitales y prepararlas para el futuro.

28. Mariela Gutarra propone el diseño de políticas públicas que impulsen la transformación digital y la igualdad de género. En particular, la importancia de la seguridad digital y la confianza en las tecnologías digitales, garantizando la seguridad de los datos y la protección de los derechos en línea.

29. En este sentido, destaca el papel de la política nacional de transformación digital que busca fomentar el uso de tecnologías digitales en todos los sectores de la economía y reducir la brecha digital.

29. Finalmente, la ponencia presenta una visión optimista sobre el futuro del sector marítimo y portuario, destacando el papel clave que las mujeres pueden desempeñar en esta transformación. Al aprovechar las oportunidades que brinda la digitalización, se pueden construir sectores más inclusivos, eficientes y sostenibles.




Retos, Desafíos y Conclusiones RECOMENDACIONES

PERU Ministerio de Transportes y Comunicaciones Autoridad Portuaria Nacional

- Educación y empoderamiento económico para la eliminación de brechas de género en el ámbito del trabajo portuario.
- Involucrar a las mujeres en los modelos formulados en respuesta a las nuevas exigencias de competitividad, eficiencia y tecnología de la industria portuaria.
- Procesos de formación técnica de alto nivel para la mujer en el sector marítimo y programas de entrenamiento en temas de gestión portuaria, protección portuaria, medio ambiente marino, facilitación del tráfico marítimo, comercialización, logística entre otros temas
- Capacitación Técnica Continua.
- Romper Esquemas y Paradigmas Culturales.
- Apertura en las Entidades Portuarias por la Integración de la Mujer.
- Respaldo de Organizaciones Nacionales e Internacionales.
- Gestionar y Promover una Política de País para la Integración de la Mujer en todos las áreas.
- Participación activa de la Mujer en todos los espacios de la
- La participación de mujeres en cargos de poder demuestra los avances al aporte sustancial hacia la autonomía económica y reivindicación de los derechos humanos de las mujeres.
- Pensar en sostenibilidad con enfoque de género en los proyectos portuarios, implica analizarlo como un factor de competitividad y mejora continua del contexto económico, medio ambiental y social que alberga la actividad del puerto.

hemos hablado desde



RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

MACARENA CLADERA, JEFE DE LA DIRECCIÓN REGISTRAL Y DE MARINA MERCANTE, PREFECTURA NACIONAL NAVAL, PRESIDENTE DE LA RED MAMLA.

TEMA: IMPULSANDO EL LIDERAZGO FEMENINO EN EL SECTOR MARÍTIMO Y PORTUARIO DE LATINOAMÉRICA.

30. Cladera introduce la Red de Mujeres en Autoridades Marítimas de América Latina y el Caribe, la cual fomenta la capacitación y el reconocimiento de las mujeres en el sector, impulsa su participación en la toma de decisiones y promueve una imagen más equitativa de la mujer dentro de este ámbito.

31. Para alcanzar sus metas, la red ha implementado estrategias que incluyen la mentoría, la organización de conferencias regionales, la realización de talleres y la creación de redes de colaboración. Un aspecto destacado es la colaboración y el trabajo en red que incentivan el intercambio de experiencias.

32. La ponencia presenta un panorama alentador sobre el trabajo de promoción en pro de la igualdad de género. La Red se posiciona como un actor clave en este proceso, demostrando que es posible lograr avances significativos a través de la colaboración, la capacitación y el empoderamiento de las mujeres.



RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

GIOMAR GONZÁLEZ, LÍDER DEL CONSEJO EMPRESARIAL LOGÍSTICO DE PANAMÁ, DIRECTORA DE BASC PANAMÁ. TEMA: MUJERES EN EL SECTOR MARÍTIMO Y PORTUARIO.

33. González destaca el papel fundamental que desempeñan las mujeres en el ámbito de la seguridad marítima y portuaria. A través de su experiencia personal, dedicada más de dos décadas a este sector, comenta el creciente protagonismo femenino en un área tradicionalmente dominada por hombres.

34. La oradora presenta la *Business Alliance for Secure Commerce* (BASC) como un ejemplo de cómo las mujeres pueden liderar iniciativas globales para promover la seguridad en el comercio marítimo. Esta alianza, de la cual forma parte, ha logrado certificar a miles de compañías en estándares de seguridad, contribuyendo así a reducir el riesgo de que las infraestructuras logísticas sean utilizadas por el crimen organizado.

35. La ponencia destaca la importancia de la colaboración público-privada para lograr una mayor seguridad en el sector marítimo. Al trabajar de manera conjunta, las autoridades gubernamentales y el sector privado pueden desarrollar soluciones más efectivas y sostenibles.

36. Para finalizar, González hace un llamado a fortalecer el liderazgo femenino en el sector marítimo y portuario. A través de su trabajo y los logros obtenidos por la BASC y el Comité de Seguridad Marítimo Portuario de Panamá, se evidencia que las mujeres pueden desempeñar un papel fundamental en la lucha contra el crimen organizado y en la promoción de un comercio marítimo más seguro y transparente.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

**HILARY ANDERSON, ESPECIALISTA SENIOR EN GÉNERO DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (CIM) DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)
TEMA: PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES.**

37. Hilary Anderson, aborda la compleja relación entre la agenda de género y el liderazgo femenino, en el cual plantea que el avance de las mujeres no solo depende de acciones aisladas, sino de una transformación sistémica que involucre tanto a las mujeres como a las instituciones.

38. La ponencia identifica dos enfoques clave para promover la igualdad de género. Por un lado, la participación y liderazgo de las mujeres, destaca la importancia de implementar acciones directas dirigidas a las mujeres, como programas de capacitación y liderazgo, que buscan empoderarlas y brindarles las herramientas necesarias para participar activamente en la sociedad.

39. Por otro lado, enfatiza la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas y programas, es decir, de incorporar la perspectiva de género en todas las decisiones y acciones, considerando las interseccionalidades entre género, raza, clase social, entre otros.

40. La oradora enfatiza que ambos enfoques son complementarios y no excluyentes. Es decir, se deben promover simultáneamente acciones directas para las mujeres y acciones que modifiquen las estructuras y relaciones de poder más profundas.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

41. Un concepto central en la ponencia es el de "cuarto propio". Esta metáfora, tomada de Virginia Woolf, representa la necesidad de crear espacios exclusivos para las mujeres donde puedan desarrollar sus proyectos y alcanzar su pleno potencial. Asimismo, destaca el papel de las instituciones internacionales como la Comisión Interamericana de Mujeres, que han sido pioneras en la creación de estos "cuartos propios" institucionales y han jugado un papel crucial en la promoción de los derechos de las mujeres.

42. En conclusión, la ponencia ofrece una visión integral y estratégica sobre cómo avanzar en la agenda de género y promover el liderazgo femenino. La oradora enfatiza la importancia de combinar acciones directas dirigidas a las mujeres con una transformación sistémica que involucre a todas las instituciones y actores sociales. La creación de espacios exclusivos para las mujeres y la transversalización del enfoque de género son elementos clave para lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Los derechos de la mujer



Equidad/Igualdad de género

- Políticas, programas, proyectos que aborden directamente la situación histórica de exclusión que viven las mujeres como colectivo.
- Desde una perspectiva interseccional.
- Las mujeres son las beneficiarias directas de las diversas iniciativas.

- Políticas, programas y proyectos que abordan las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres (en toda su diversidad).
- Desde una perspectiva interseccional.
- Personal directivo y técnico como beneficiarios directos de las iniciativas de sensibilización y formación sobre la perspectiva de género.

Ambos enfoques se complementan y se alimentan mutuamente: no se trata de elegir uno u otro, ambos son necesarios.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

DOCTORA VIRGINIA GARCÍA BEAUDOUX, COACH, EXPERTA EN COMUNICACIÓN, LIDERAZGO Y DESARROLLO ESTRATÉGICO PARA LA MUJER. TEMA: MUJERES, INFLUENCIA Y LIDERAZGO.

43. Beaudoux, explora las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres al acceder a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Como punto de partida, comparte una noticia: “Las mujeres soldados de Suiza finalmente pueden dejar de usar ropa interior masculina” (2021). Esta noticia, aparentemente trivial, sirve como un ejemplo de las pequeñas batallas que las mujeres deben librar, incluso en ámbitos tan aparentemente neutrales como la elección de la ropa interior.

44. La anécdota de las soldados sirve como metáfora para ilustrar las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en diversos ámbitos, incluyendo el laboral y el político. Y, sirve como un microcosmos de las múltiples formas en que las desigualdades de género se manifiestan en la vida cotidiana, desde las decisiones más pequeñas hasta las más importantes.

45. La oradora sugiere que si las mujeres en un ejército, una institución tradicionalmente masculina y jerárquica, deben luchar esta clase de batallas, es evidente que existen profundas desigualdades y obstáculos que las mujeres deben superar para alcanzar posiciones de liderazgo.

46. Invita a reflexionar sobre la importancia de visibilizar estas desigualdades, trabajar para eliminarlas y generar conciencia sobre las distintas barreras estructurales que pueden existir. Al sacar a la luz estas experiencias, se inicia un proceso de reflexión colectiva que puede conducir a cambios significativos.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

47. La presentación subraya que las dificultades para que las mujeres accedan a posiciones de liderazgo no son individuales, sino que están arraigadas en estructuras sociales y culturales profundas. Los estereotipos de género, los sesgos inconscientes y las redes de poder son algunos de los obstáculos que impiden que las mujeres alcancen su pleno potencial.

48. Asimismo, es importante reconocer que las experiencias de las mujeres no son homogéneas y que se intersectan con otras identidades sociales como la raza, la clase social y la orientación sexual. Además, las microagresiones y las normas sociales imperantes pueden tener un impacto significativo en la vida de las mujeres, limitando sus oportunidades y perpetuando la desigualdad.

49. Es así, que se destaca el rol de las instituciones, desde las empresas hasta los gobiernos, tienen un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género. Es necesario implementar políticas y prácticas que promuevan la diversidad y la inclusión. Así como la educación y la sensibilización son herramientas clave para cambiar las actitudes y los comportamientos. Es necesario educar a las nuevas generaciones en valores de igualdad y respeto.

50. García concluye con un llamado a la acción, insta a la audiencia a trabajar activamente para promover la igualdad de género. Esto implica no solo desafiar los estereotipos de género y cuestionar las normas sociales existentes, sino también trabajar para crear políticas y prácticas que promuevan la equidad y la inclusión. Al visibilizar las experiencias de las mujeres, reflexionar sobre nuestras propias actitudes y comportamientos, y desafiar los estereotipos de género, podemos avanzar hacia una sociedad donde todas las personas tengan las mismas oportunidades.

DOCTORA BETILDE MUÑOZ-POGORSSIAN, DIRECTORA DE INCLUSIÓN SOCIAL DE LA SARE DE LA OEA.

TEMA: RESISTENCIAS Y OBSTÁCULOS AL LIDREZGO DE LAS MUJERES: ¿CÓMO COMBATIRLOS?

51. Betilde, presenta, desde su experiencia, cómo identificar las diversas dimensiones de la inclusión que van más allá de lo económico y social. Haciendo énfasis en la importancia de trascender una visión limitada de la inclusión, que a menudo se centra únicamente en aspectos económicos y sociales.

52. Propone una perspectiva que abarque una gama más amplia de derechos y dimensiones. Al considerar derechos civiles y políticos, como el derecho a la participación política y la libertad de expresión, se reconoce que la inclusión implica más que sólo acceso a recursos. También implica la capacidad de ejercer plenamente los derechos ciudadanos y de participar en el proceso de toma de decisiones.

53. La ponente reconoce que las mujeres enfrentan una serie de obstáculos sistémicos y culturales que limitan su acceso a posiciones de liderazgo. Estos obstáculos incluyen sesgos de género arraigados, falta de oportunidades de desarrollo profesional y redes de apoyo limitadas. Sin embargo, destaca las oportunidades que se presentan al fomentar el liderazgo femenino. Las mujeres aportan perspectivas únicas y diversas a la toma de decisiones, lo que contribuye a soluciones innovadoras y equitativas.

54. Por lo que incentiva a construir redes de apoyo, espacios para compartir experiencias, conocimientos y brindar apoyo mutuo. Al preparar a las mujeres con las habilidades necesarias para ejercer un liderazgo efectivo, se puede contribuir a romper el techo de cristal y a aumentar la representación femenina en posiciones de poder.

Estrategias para Superar Obstáculos y Resistencias a tu Liderazgo

- **Número 1. Mapea actores, y consigue aliados.**
- **Número 2. Usa la técnica de 'Amplificación'.**
- **Número 3. Arma redes inteligentes y enfocadas en las personas.**
- **Número 4. Encuentra sponsors que aboguen siempre por ti.**
- **Número 5. Aprende las técnicas de dominación y llámalo como lo que es.**
- **Número 6. Aprende a usar Redes Sociales.**

Twitter @BeticaMunozPogo | Instagram: @beticamunoz

55. Uno de los objetivos clave del foro es brindarle a las mujeres herramientas para superar el síndrome del impostor, identificar su propio valor e identificar las microagresiones y los sesgos de género, además de manejar el *mansplaining* y el *maninterrupting*. A la vez que se promueve como influir en la formulación de políticas públicas que fomenten la igualdad de género y la inclusión.

56. Al identificar las barreras que enfrentan las mujeres y al compartir buenas prácticas, los participantes pueden generar recomendaciones concretas para los responsables de la toma de decisiones. Además, de sensibilizar a la opinión pública sobre la importancia de la igualdad de género y el liderazgo femenino. Al generar conciencia sobre estos temas, se puede crear un clima social más favorable para el cambio.

57. Muñoz-Pogorssian brinda un espacio para compartir experiencias y conocimientos, fortaleciendo así las redes de apoyo entre las participantes. El foro es una oportunidad para reflexionar sobre el rol del sector público en la promoción de la inclusión, al identificar los desafíos y compartir soluciones, se busca construir un futuro más justo y equitativo para todas y todos.

RESUMEN DE LAS INTERVENCIONES

LISBETH THOMAS FULLER, DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES, DE APM MAERSK TERMINALS.

TEMA: TÉCNICAS DE MENTORING: EXPERIENCIAS DE REDMAMLA

58. Fuller destaca el valor de la mentoría, especialmente para las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales. La mentora, o mentor, se presenta como una figura guía que, gracias a su experiencia y conocimiento, puede acelerar el crecimiento profesional de quienes buscan orientación.

59. Se define la mentoría como un proceso de acompañamiento en el cual una persona con mayor experiencia comparte sus conocimientos, habilidades y redes con otra persona que busca desarrollar su carrera. Aunque es un concepto antiguo, la mentoría ha ganado relevancia en los últimos años como una herramienta poderosa para el crecimiento profesional.

60. La ponente enfatiza la importancia de la mentoría para las mujeres, quienes a menudo enfrentan barreras adicionales en su desarrollo profesional. Una mentora puede proporcionar un modelo a seguir, ofrecer apoyo emocional y ayudar a superar los obstáculos que las mujeres suelen encontrar en sus carreras.

61. La mentoría no solo beneficia el desarrollo profesional, sino también el personal, al fomentar la confianza, la autoconciencia y el crecimiento personal. Además de recibir orientación y consejos de un mentor/a experimentada/o, permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos que pueden ser difíciles de obtener a través de otros medios.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



62. A pesar de los avances en materia de representación femenina, aún existen desafíos para lograr una representación equitativa de mujeres en todos los niveles y áreas de la industria marítima. El sector ofrece numerosas oportunidades para las mujeres, pero es necesario seguir trabajando para eliminar las barreras y fomentar un entorno más inclusivo. La diversidad de género en la industria marítima es fundamental para lograr mejores resultados y una mayor innovación.

63. Romper los estereotipos de género es fundamental para desafiar las creencias y actitudes que limitan las oportunidades de las mujeres, promoviendo una imagen más realista y atractiva de las carreras marítimas. Por lo que es importante destacar los logros de las mujeres en la industria marítima para servir como modelos a seguir e inspirar a las nuevas generaciones. **Promover la diversidad de género implica establecer metas claras en materia de diversidad, implementar programas coordinados de formación para mujeres y fomentar una cultura organizacional inclusiva.**



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

32. Desde la Secretaría Permanente del SELA se reconoce el imperativo de impulsar políticas públicas dirigidas a empoderar a las mujeres en el sector marítimo y portuario. Estas políticas deben fomentar la igualdad de oportunidades, el acceso a puestos de liderazgo y el desarrollo de habilidades y capacidades para este sector. Es fundamental crear un entorno laboral inclusivo que permita a las mujeres alcanzar su máximo potencial y contribuir al crecimiento sostenible de la industria marítima.

33. Entre los aspectos abordados en el Seminario destacan las siguientes propuestas:

Conciliación de la vida laboral y familiar: Las empresas marítimas precisan promover políticas flexibles que permitan a sus empleados conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, como horarios flexibles, teletrabajo y permisos parentales.

Educación y formación: Capacitar a las mujeres en temas de gestión técnica, empresarial y tecnológica. Ofrecer programas de formación y capacitación para las profesionales del sector marítimo y portuario para mejorar sus competencias y habilidades.

Sensibilización: Promover la diversidad de género en todos los niveles de la organización, y fomentar una cultura organizacional inclusiva.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Cooperación Público-Privada: Alianzas estratégicas entre los gobiernos, las empresas marítimas y organizaciones, para promover la igualdad de género. Así como la implementación de sistemas de certificación para reconocer a las empresas que promueven la igualdad de género.

Acceso a redes y conexiones: ofrecer oportunidades para establecer contactos con otros profesionales de la industria. Las mujeres pueden visibilizar y compartir sus experiencias, identificar problemáticas y explorar posibles soluciones. Contribuir a fortalecer las capacidades de las mujeres para ejercer un liderazgo efectivo y promover el desarrollo de sus comunidades.

Financiamiento: Invertir en estudios de género para identificar barreras que enfrentan las mujeres en la industria marítima. Ofrecer becas y subsidios para que las mujeres puedan acceder a programas de formación y capacitación en áreas relacionadas con la industria marítima.

Mentoría y orientación: Proporcionar mentoría por parte de líderes que contribuyan a aumentar la confianza y el desempeño profesional. Además de proporcionar acceso a oportunidades, conocimientos especializados, y conexiones para el crecimiento personal.