

Mesa de Diálogo Virtual
de **Mujeres** en **Protección**
Marítima y **Portuaria**



OEA

Más derechos
para más gente

CRÉDITOS

Luis Almagro

Secretario General

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Arthur Weintraub

Secretario de Seguridad Multidimensional

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Alison August Treppel

Secretaria Ejecutiva

Comité Interamericano contra el Terrorismo

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Violanda Botet

Secretaria Ejecutiva Adjunta

Comité Interamericano contra el Terrorismo

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Lisbeth Laurie

Gerente, Programa de Protección Marítima y Portuaria

Comité Interamericano contra el Terrorismo

Organización de los Estados Americanos (OEA)

John Platts

Consultor

Karen Grubb

Consultora

María Paula Lozano

Diseño gráfico

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	4
PRÓLOGO	5
RESUMEN EJECUTIVO	7
1.0 ANTECEDENTES	10
2.0 EL CONTEXTO DEL SECTOR MARÍTIMO	12
3.0 RETOS Y OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO	13
3.1 CULTURA IMPERANTE EN UN SECTOR DOMINADO POR LOS HOMBRES	13
3.2 CONDICIONES DE TRABAJO INADECUADA	15
3.3 FALTA DE ESTRATEGIAS EFICACES DE CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	16
3.4 FALTA DE CONFIANZA EN SÍ MISMA	17
4.0 LECCIONES APRENDIDAS	18
5.0 BUENAS PRÁCTICAS	21
6.0 OPORTUNIDADES PARA AUMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO	25
ANEXO A	28
ANEXO B	35

ACRÓNIMOS

CICTE Comité Interamericano
contra el Terrorismo

CIM Comisión Interamericana
de Mujeres

CIP Comisión Interamericana
de Puertos

OMI Organización Marítima
Internacional

WiMAC Asociación de Mujeres
Marítimas del Caribe
(por sus siglas en inglés)

WISTA Asociación Internacional
de Mujeres Navieras y
Comerciantes
(por sus siglas en inglés)

PRÓLOGO

La Secretaría del CICTE por medio de su Programa Programa de Protección Marítima y Portuaria concibieron esta mesa de diálogo virtual a partir de una creciente preocupación por la continua baja tasa de participación de las mujeres en el sector de protección marítima y portuaria de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos (OEA). La desigualdad de género en este sector ha recibido mucho menos atención que otros sectores económicos en los últimos años. Aunque la tasa de participación está mejorando lentamente, es poco probable que el ritmo acelere sin un enfoque innovador y sostenido para abordar la inequidad de género. Por ello, en el CICTE estamos actuando. Nuestro objetivo a través de esta mesa de diálogo virtual es dar un mayor impulso a ese cambio y aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo dentro de la región de la OEA.

Además de destacar las presentaciones de mujeres que han superado con éxito los retos a los que se enfrentan en este sector, se crearon varios paneles para identificar y explorar el conjunto de factores que contribuyen a perpetuar las inequidades de género. Estos factores incluyen la falta de acceso a la educación y a las oportunidades de liderazgo; la falta de políticas de empleo que permitan un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida privada; y los prejuicios conscientes e inconscientes en la toma de decisiones relativas a la contratación, la formación y la promoción de las personas dentro del sector marítimo. Estos debates dieron lugar a una recopilación de “Lecciones aprendidas” y “Buenas prácticas”, así como a la identificación de “Oportunidades para aumentar la equidad de género” para las mujeres de la región, y para orientar el trabajo futuro de esta Organización y sus Estados Miembros.

Fue especialmente alentador observar que había más de 91 inscritos, con representación de 20 Estados marítimos del Caribe, América y el Reino Unido. Las experiencias y puntos de vista compartidos proporcionaron una oportunidad pertinente para comprender cómo podemos valorar mejor las contribuciones de TODOS nuestros ciudadanos -hombres y mujeres- en el ámbito de la protección marítima y portuaria de cara al futuro.

Por último, además de agradecer a nuestro donante, el Gobierno del Reino Unido, quisiéramos reconocer los esfuerzos de los siguientes contribuyentes a este exitoso evento: Fondo de Conflicto, Estabilidad, y Seguridad del Caribe; el personal de la Secretaría del CICTE, especialmente la Sra. Lisbeth Laurie, Gerente del Programa de Protección Marítima y Portuaria; y los catorce distinguidos panelistas, incluyendo los gobiernos de Belice, Canadá, Estados Unidos de América, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, Reino Unido, Trinidad y Tobago, la Organización Marítima Internacional (OMI) y el personal de la OEA.



Alison August Treppel

Secretaria Ejecutiva

**Comité Interamericano contra el
Terrorismo**

Organización de los Estados
Americanos (OEA)



OEA

Más derechos
para más gente

RESUMEN EJECUTIVO

La Secretaría del CICTE de la OEA, y su Programa de Protección Marítima y Portuaria, recibió una contribución financiera del Gobierno del Reino Unido para planificar e impartir una mesa de diálogo virtual de tres días sobre la labor de las mujeres en la protección marítima y portuaria que tuvo lugar los días 16, 17 y 19 de marzo de 2021.

La mesa de diálogo virtual se centró en las desigualdades a las que siguen enfrentándose las mujeres en el sector de la protección marítima y portuaria. El equipo del proyecto de la OEA identificó cuatro objetivos, cada uno de los cuales se aborda en las siguientes secciones:



Identificar los retos y las barreras que disuaden a las mujeres de entrar en el sector o de proseguir su carrera dentro del mismo.



Identificar las lecciones aprendidas y las buenas prácticas.



Explorar las oportunidades para que las mujeres se incorporen y alcancen su potencial dentro del sector.



Recomendar iniciativas que ayuden a mantener el cambio mediante un esfuerzo en conjunto.

Las presentaciones iniciales y las mesas de diálogo se centraron en la identificación de los numerosos retos y barreras. Por lo general, se clasificaron en una de las siguientes categorías: La cultura prevaleciente en un sector dominado por los hombres; las condiciones de trabajo inadecuadas (especialmente a bordo de los buques); la falta de estrategias eficaces de contratación y promoción profesional; y la falta de confianza en sí mismas.

Seguido de profundos debates sobre las lecciones aprendidas y las buenas prácticas derivadas de una mayor comprensión de los problemas. A su vez, esto condujo a la identificación de nuevas oportunidades para las mujeres a corto plazo, así como a iniciativas a más largo plazo que se consideran esenciales si se quiere acelerar y mantener el ritmo del cambio.

Las principales conclusiones de estas conversaciones se centraron en el asesoramiento a las participantes:



Establece objetivos profesionales y toma las riendas de tu propia trayectoria profesional.



Acepta las oportunidades que te has ganado.



Establece una red para conectar con otras mujeres que se enfrentan a los mismos retos y barreras.



Aprende a comercializar tus puntos fuertes.



Anima a otras y conviértete en mentora de otras mujeres.



Reconoce el apoyo de los hombres.



Aprovecha los recursos, las herramientas y los programas que se ofrecen a nivel local, regional o internacional para seguir creciendo en el campo que has elegido.

Para lograr un cambio sectorial más amplio, las principales conclusiones fueron:



Mostrar a las mujeres y sus logros en el sector marítimo como una iniciativa eficaz de contratación.



Desmontar los estereotipos y las percepciones mostrando a las mujeres que actúan en campos tradicionalmente masculinos.



Promover políticas y prácticas sectoriales que sean beneficiosas para las mujeres en el lugar de trabajo y que no las discriminen involuntariamente.

Por último, los resultados de una encuesta posterior al evento indicaron que gran parte de la información presentada era nueva para los participantes y podía utilizarse inmediatamente; y que este tipo de evento debería celebrarse anualmente, preferiblemente en forma de reuniones presenciales.

1.0

ANTECEDENTES

La inequidad de género en el sector marítimo han recibido una atención creciente desde 1989, cuando la OMI¹ introdujo una estrategia para aumentar las oportunidades de las mujeres en el sector marítimo. A partir del 2003 las asociaciones tomaron medidas concretas para promover activamente la participación de las mujeres en el sector marítimo y portuario y los esfuerzos para abordar el tema se pusieron en marcha realmente. Estos esfuerzos incluyeron la creación de varias entidades clave, como la Asociación Marítima de Mujeres del Caribe (WiMAC por sus siglas en ingles)² y la Asociación Internacional de Mujeres Navieras y Comerciantes (WISTA por sus siglas en ingles)³, las cuales han desempeñado un papel de liderazgo en el tratamiento de esta materia en las Américas y el Caribe.

En respuesta a las brechas detectadas, se requiere de esfuerzos para abordar los factores que disuaden a las mujeres de encontrar empleo en mayor número en el sector de protección marítima y portuaria, tanto en off-shore como en tierra. Este sector ha recibido mucha menos atención en términos de abordar las inequidades de género que otras áreas económicas y hay mucho que hacer para garantizar que las mujeres tengan el mismo acceso a las oportunidades de empleo y crecimiento profesional. Este trabajo requerirá una comprensión mayor y más matizada de los retos y obstáculos en juego. El éxito en este ámbito también requerirá extraer lecciones aprendidas y buenas prácticas, centrándose en parte en los casos en los que las mujeres están teniendo éxito a pesar de los impedimentos presentados.

1. Organización Marítima Internacional International Maritime Organization <https://www.imo.org/>

2. Asociación de Mujeres Marítimas del Caribe <https://www.wimacaribbean.com>

3. Asociación Internacional de Mujeres Navieras y Comerciantes <https://wistainternational.com>

El objetivo de esta mesa de diálogo era convocar a las mujeres líderes de la región a un debate, orientado a la búsqueda de soluciones sobre las medidas que pueden adoptarse para eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en el sector de protección marítima y portuaria. El mismo se centró en lograr una mayor concientización sobre:



Desafíos y barreras que afectan la participación de las mujeres en estos sectores.



Lecciones aprendidas.



Buenas prácticas y oportunidades para promover la empleabilidad de las mujeres.



Iniciativas políticas y la necesidad de más esfuerzos a nivel nacional y regional para avanzar hacia el objetivo final de lograr una mayor equidad de género en este importante sector.

Este informe resume los puntos principales de las presentaciones y los paneles que se celebraron durante tres días, así como los comentarios de una encuesta posterior al evento. El orden del día y la encuesta están incluidos en los anexos de esta publicación.

2.0

EL CONTEXTO DEL SECTOR MARÍTIMO

Las estadísticas disponibles (que son limitadas) sugieren que menos del 30% de los puestos marítimos en tierra en todo el mundo están ocupados por mujeres, aunque los promedios en las Américas y el Caribe parecen acercarse al 20%. Los porcentajes de mujeres que ocupan puestos marítimos en todo el mundo son tan bajos como el 2%, según algunas estimaciones, y el 94% de ellas trabajan en cruceros. A pesar de estos desequilibrios, las mujeres desempeñan un papel vital en todos los aspectos de la industria marítima en las Américas y el Caribe, ocupando puestos de dirección en puertos y autoridades portuarias; como propietarias y operadoras de empresas relacionadas con el sector marítimo; y como pilotos y marineras. En el frente de la seguridad, en particular, las mujeres ocupan puestos de liderazgo y operativos clave en los departamentos y organismos gubernamentales con mandatos de supervisión de protección portuaria y marítima.

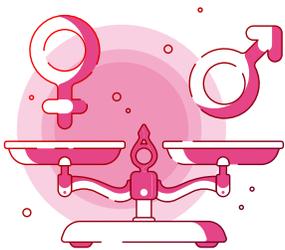
El sector marítimo se encuentra hoy en un estado de transición provocado por la pérdida de puestos de trabajo tradicionales, el aumento de la automatización y los procesos a distancia.

La necesidad de revitalizar las instalaciones portuarias, como transporte marítimo mundial, sigue siendo un motor de crecimiento económico; aumento en los flujos de comunicación entre las partes interesadas, los operadores y los reguladores. Estos cambios y retos están abriendo nuevas vías profesionales para las mujeres en todos los niveles del sector.

3.0 DESAFÍOS Y OBSTÁCULOS PARA EL ÉXITO

Durante los tres días del evento, las presentaciones y los debates entre las mujeres de 20 estados marítimos del Caribe, las Américas y el Reino Unido revelaron las experiencias, los retos y las barreras a las que se enfrentaron personalmente para alcanzar el éxito en la industria marítima. Sus historias de éxito no fueron fáciles, las mujeres siguen siendo consideradas frágiles y asociadas a las funciones domésticas, mientras que el liderazgo se asocia más comúnmente a los hombres. Aunque sus retos también variaron dentro de la región y dentro de sus diversas funciones, los que se enumeran a continuación predominaron en todas las presentaciones y mesas de diálogos, independientemente de la región.

3.1 CULTURA PREVALECIENTE EN UN SECTOR DOMINADO POR LOS HOMBRES



Conceptos erróneos sobre la capacidad de las mujeres:

- Empezar o desear dedicarse a determinados tipos de trabajo.
- Lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, especialmente si es necesario viajar con frecuencia o trabajar por la tarde/noche (por ejemplo, en inspecciones sin previo aviso).
- Asistir a cursos de formación "fuera de la ciudad".
- Gestionar o reaccionar ante situaciones "difíciles".

En conjunto, estas ideas erróneas dan lugar a una tendencia a emigrar a puestos administrativos.



Los desafíos genéricos incluyen:

- Falta de aceptación de experiencia y formación no relacionadas directamente con el entorno marítimo.
- Ser vista como algo quebradizo/frágil, incapaz y que requiere protección, especialmente en un entorno de trabajo operativo.
- Ser más susceptibles a los “rumores” sobre aspectos de su vida personal.
- Expectativa de “encogerse de hombros” ante tales rumores.
- Preocupaciones que se pasan por alto o no se toman en serio (ahogadas por las voces masculinas).
- Volverse invisible en las reuniones mediante la “mansplaining” y el “manterrupting” (por ejemplo, una mujer expone un punto y es ignorada; un hombre expone el mismo punto y se le da crédito).
- La creencia del 50% de la población mundial de que el liderazgo es para los hombres (por ejemplo, según los informes, sólo el 6% de los anuncios muestran a mujeres en funciones de autoridad).



Los retos relacionados con el ejercicio de la autoridad reguladora por parte de las mujeres son, entre otros, los siguientes:

- Resistencia / rechazo de los capitanes de barco y de la gente de mar a relacionarse con las mujeres o ha aceptar sus cualificaciones y credenciales.
- Superación de las dudas sobre las capacidades profesionales de la mujer expresadas o inferidas por otros.
- Tendencia a ser consideradas objetos en lugar de ser vistas como personas en posiciones de autoridad.

3.2 CONDICIONES DE TRABAJO INADECUADAS



Las condiciones de trabajo inadecuadas se citaron como un reto, especialmente en las funciones operativas a bordo de los buques. Algunos ejemplos son:

- A menudo se le asignan tareas que "simbolizan" roles femeninos como el de cocinera, el de proveedora de alimentos o el de limpiadora.
- Reasignada por ser la única mujer de la tripulación - 1 mujer ocupa todo un camarote en el que podrían haber 2 hombres.
- Levantarse temprano para bañarse debido a la falta de instalaciones separadas, lo que dificulta que las mujeres se sientan igual que los demás trabajadores y que los hombres las acepten.
- Para recibir el mismo reconocimiento que sus homólogos masculinos, a menudo tenían que trabajar el doble.
- Se somete a una actitud despectiva.

3.3 FALTA DE ESTRATEGIAS EFICACES DE CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



La mayoría de las mujeres desconocen que existen oportunidades para trabajar en el sector portuario y marítimo debido a la falta de ferias de empleo, por lo que no orientan su educación y formación hacia dichas oportunidades.



Las estudiantes de secundaria a menudo no conocen las carreras marítimas, ya que estas oportunidades no se presentan en las jornadas profesionales o en los programas de divulgación; no hay un equivalente femenino a las organizaciones de "Sea Scouts"; no hay carteles u otros elementos visuales que muestren a las mujeres en acción.



Percepción de falta de movilidad para las mujeres en las organizaciones en las que los hombres ocupan los puestos más altos (techo de cristal).



La mayoría de las mujeres son evaluadas por los hombres (que pueden tener un sesgo subconsciente para valorar los rasgos de comportamiento masculinos).



La mayoría de las personas no entiende lo que ocurre en un entorno portuario.



Falta de institutos marítimos en los países más pequeños.



Las mujeres son consideradas como alta responsabilidad debido a demandas por lesiones y acoso sexual.

3.4 FALTA DE CONFIANZA EN SÍ MISMA



Entre los ejemplos de la falta de confianza en si misma se encuentran los siguientes síndromes:

- Dificultad para negociar los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Autoexclusión de los puestos de liderazgo: “No estoy preparada”.
- Sensación constante de no estar a la altura del reto o de no estar preparada para funciones más altas.
- Participación menos activa que los hombres en las reuniones - dispuesta a ser la que toma las notas.
- Participación significativa en la preparación de las presentaciones de los proyectos, pero dando un paso atrás para permitir que los hombres hagan la presentación.
- Síndrome de la impostora: no creer en tus capacidades; sentirte afortunada por haber sido contratada; agradecer el trabajo; tener miedo de no cumplir todos los requisitos; sentirte como un “fraude”.
- Miedo a mostrar ambición y a seguir una carrera (por si se le considera una mala madre, esposa o empleada “prepotente”).
- Percepción de que un trabajo debe hacerse a la perfección (en lugar de limitarse a realizar el trabajo).

4.0

LECCIONES APRENDIDAS

Tal vez la lección más importante de los muchos retos y barreras identificados es que las mujeres probablemente se enfrenten a algún tipo de discriminación cuando persiguen carreras en campos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. A continuación, se enumeran algunas de las lecciones más específicas identificadas y las perspectivas aportadas durante las sesiones del panel.



La desigualdad de género puede no ser intencionada

La ausencia de políticas organizacionales debidamente definidas y estandarizadas (por ejemplo, en áreas como la aplicación de rangos salariales, la contratación, y el contenido de las descripciones de los puestos de trabajo, incluidas las condiciones laborales), podría dar lugar a la apariencia de discriminación o a la toma de decisiones subjetivas por parte de los directivos de esas organizaciones.



Refuerzo de las leyes para proteger a las mujeres

La falta de medidas legislativas para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y decentes para las mujeres que trabajan en el mar puede dar lugar a acoso y abusos sexuales en el mar.



Las consultas para la elaboración de políticas deben incluir a las mujeres

La ausencia de su perspectiva a la hora de abogar por cambios en las políticas, especialmente en las áreas operativas, puede dar lugar a condiciones de trabajo insatisfactorias o poco equitativas. Abogar por cambios en las políticas.



La equidad no siempre puede satisfacerse proporcionando las mismas condiciones de trabajo a hombres y mujeres

Las mujeres pueden tener requisitos diferentes para realizar adecuadamente su trabajo (por ejemplo, horas de trabajo diferentes, pero no menos, para acomodar los horarios familiares críticos).



La importante distinción entre Equidad e Igualdad

La equidad es la cualidad de ser justo e imparcial; la igualdad es el estado de ser igual, especialmente en estatus, derechos u oportunidades.



Es posible que las mujeres tengan que responsabilizarse de actividades personales que puedan afectar a su rendimiento laboral

La respuesta a COVID-19 exigió que muchos puestos operativos fueran designados como servicio esencial, lo que, a su vez, requirió ajustes en el equilibrio entre la vida laboral y familiar.



No permitir que tus puntos fuertes se conviertan en debilidades

Las mujeres pueden ser juzgadas como más capaces de comprender ciertas emociones y pueden utilizar eso para impulsar causas con gran pasión. Sin embargo, al hacerlo, hay que tener cuidado de no ser vistas como demasiado emocionales a la hora de tomar decisiones o de tomarse las cosas de manera personal.



Aprovechar cualquier programa disponible para ayudar a las mujeres en su crecimiento

Hay muchos seminarios, cursos y talleres ofrecidos por organizaciones locales, regionales e internacionales para ayudar a las mujeres a desarrollar habilidades en el sector de la protección marítima y portuaria.



El objetivo de sus esfuerzos por progresar no es únicamente el beneficio personal. Avanzar en el sector debe contribuir también al desarrollo general de las mujeres dentro del mismo. La igualdad y la equidad conllevan una responsabilidad - ayudar a los que vienen detrás.



El liderazgo no tiene género

Deja de asociar la palabra “liderazgo” con la masculinidad. Las estadísticas muestran una correlación positiva entre la participación de las mujeres en la toma de decisiones y el desarrollo económico. Además, el aumento de los puestos directivos ocupados por mujeres se traduce en una mejor innovación, gestión del riesgo, reputación de la empresa y aprovechamiento del talento.



No aceptes las técnicas de dominación:

Entre ellas, hacer que tú o tus propuestas sean invisibles en las reuniones; utilizar bromas para ridiculizar; retener información; cambiar bruscamente las tareas con el objetivo de que cometes un error; culpar y utilizar amenazas físicas o verbales.



Lograr el éxito

Se trata de utilizar mucho más el intelecto que los músculos.



Las mujeres no necesitan cambiar, es su entorno de trabajo el que tiene que cambiar.



Las mujeres son un gran activo en el lugar de trabajo:

Son capaces de realizar varias tareas a la vez, son observadoras y buenas jueces del carácter, prestan atención a los detalles, tienen un estilo empático/diplomático (que facilita la negociación y la resolución de conflictos).



Proteja su reputación: mantenga las puertas abiertas y evite quemar puentes.

5.0

BUENAS PRÁCTICAS

A partir de la sección anterior, lo que sigue es una lista de “buenas” prácticas que pueden aplicarse de forma útil en determinadas situaciones de trabajo:



En las consultas sobre la elaboración de políticas

Comprender los diversos factores externos que influyen en el empleo de las mujeres en este sector. Centrarse no sólo en las políticas que tratan específicamente los problemas de las mujeres (por ejemplo, la maternidad), sino también en las que tienen una aplicación general (por ejemplo, los aspectos de la contratación; la aplicación de los salarios; y la infraestructura/instalaciones de la organización). Para ofrecer a las mujeres una oportunidad justa de rendimiento, hay que centrarse en lograr la equidad (es decir, la justicia), no sólo la igualdad.



En los acuerdos de trabajo

Sea proactivo a la hora de establecer los acuerdos personales adecuados y/o negociar acuerdos de trabajo alternativos para permitir la continuidad en el trabajo. No permitir que la situación personal repercuta negativamente en el rendimiento laboral.



Al tomar decisiones o emprender acciones,

pregúntese siempre por qué; tómese el tiempo necesario para racionalizar, intente ver el panorama general y el propósito que hay detrás de lo que está haciendo, y esté dispuesto a pensar “fuera de la caja”.



En “devolver” a la organización

Independientemente de su posición, vuelva siempre a su organización con el objetivo de contribuir a las mejoras.



Para tener éxito como profesional del sector público

Trabaja en tu síndrome del impostor; haz un mapa de los actores clave (para entender mejor los motivos y las relaciones); busca aliados y mentores masculinos; aprende a utilizar el simbolismo; llega pronto; utiliza las redes sociales (ya que son un gran recurso); entiende las técnicas de dominación masculina; presta atención al lenguaje cuando conectes con la gente; establece equipos diversos (para acceder a diferentes visiones y experiencias); promueve la participación de las mujeres en los equipos; reconozca y corrija sus sesgos, prejuicios y preconcepciones; considere la posibilidad de crear grupos de discusión como forma de establecer procesos de co-creación, especialmente con grupos históricamente excluidos; sea accesible a las personas dentro y fuera de su equipo, y tenga cuidado de no mostrar una sensibilidad excesiva; aprenda a establecer límites y esté preparado para decir “No”; haga todo lo posible por sentarse y participar en la mesa donde se discuten y toman las decisiones; establezca protocolos para asegurarse de que sólo tú eres responsable de las decisiones que tú toma.



En entornos operativos

Demuestre a sus colegas masculinos lo que puede hacer y evite escudarse en la realización de trabajos físicos que tradicionalmente han sido llevados a cabo por hombres (por ejemplo, el manejo de embarcaciones); esté dispuesta a demostrar que los demás están equivocados hablando desde posiciones de conocimiento.



En el desarrollo de un equipo consistente

Entrene a los miembros del equipo para que proporcionen la misma información a los clientes, a fin de evitar que se produzcan desviaciones que desautorizan su autoridad; prevea un horario flexible.



Cuando se le ofrezca un puesto,

acepte sin ambages y exprese con firmeza las condiciones que desea.



En el manejo de conversaciones inapropiadas o irrespetuosas

Sea firme en su reacción, explique su preocupación y tenga cuidado de no exagerar.



En el coaching

Animar a otras mujeres a buscar oportunidades de trabajo en la industria marítima, y apoyarlas para que aborden los problemas como una voz colectiva.

Además, hay muchas buenas prácticas de crecimiento personal:



Es prioritario informarse sobre los programas disponibles y participar activamente en ellos.



Describase en términos de 3 atributos: ¿son los mismos que otros utilizarían para describirle?



Piensa en tu valor añadido y en lo que te hace diferente a los demás.



Piensa en cómo comunicar tus puntos fuertes de forma clara y concisa.



Mida sus logros periódicamente.



No te olvides de los diferentes tipos de redes:

- ✓ Personal, que implica reunirse con colegas, compañeros de trabajos anteriores y compañeros de todo tipo de actividades.
- ✓ Operativo, que implica mantener buenas relaciones con los equipos, aliados, clientes y directivos para que la jornada laboral fluya sin problemas.
- ✓ Estratégico, que implica establecer relaciones con los compañeros y el personal de mayor rango para romper esquemas y ganar visibilidad.

Las presentaciones también ofrecieron un menú de buenas prácticas de liderazgo:



Ser inclusivo

Los líderes exitosos incluyen a todos en sus planes.



Sé auténtico

Compartir tus experiencias personales puede ser una revelación que te conecte con otras personas.



Decir la verdad

Los líderes de éxito ayudan a sus empleados a gestionar la incertidumbre mostrando lo que saben, lo que no saben y compartiendo el optimismo que se genera al pasar por algo juntos. La verdad genera confianza.



Ser decisivo

Esto no significa actuar solo, sino consultar primero a múltiples fuentes para obtener información sobre un asunto, y luego tomar una decisión oportuna. Los líderes que vacilan o se contradicen suelen acabar provocando confusión y división en sus organizaciones.



Adoptar la tecnología

Como ha demostrado la pandemia, la tecnología puede ofrecer soluciones a los problemas, incluso en una crisis.

6.0 OPORTUNIDADES PARA AUMENTAR LA EQUIDAD DE GÉNERO

Las presentaciones y la mesa de diálogo revelaron varias oportunidades para lograr lugares de trabajo más equitativos, entre ellas:

- ★ La creación de un entorno inclusivo puede atraer a una gran variedad de mujeres calificadas a los puestos de protección marítima.
- ★ La modernización de los puertos (automatización) está cambiando el entorno de trabajo y es un catalizador para redefinir los conjuntos de habilidades de la mano de obra requeridos para los puestos operativos.
- ★ Participar en la encuesta mundial que están llevando a cabo conjuntamente la OMI y WISTA (la fecha límite es el 30 de junio de 2021). Su objetivo es obtener datos de referencia sobre el número de mujeres en los ámbitos marítimos y sus puestos como base para crear programas y proponer políticas que aumenten la participación de las mujeres en el sector marítimo.

 www.research.net/r/MaritimeIMOWISTA
(Estados miembros)

 www.research.net/r/IndustryIMOWISTA
(Industria)

-  Busque oportunidades para unirse a las redes y compartir sus experiencias; pueden ser más amplias que las redes marítimas.
-  Utilizar la serie de perfiles para una serie de puestos en el sector marítimo (por ejemplo, Oficial de Control del Estado del Puerto), que fue lanzada por la OMI en 2020, como herramientas de contratación y promoción profesional. Proporcionan visibilidad a las mujeres de todo el mundo que se han beneficiado del programa de género de la OMI, ya sea mediante la pertenencia a una asociación de mujeres en el sector marítimo (por ejemplo, WiMAC), a través de becas, o el acceso a formación técnica de alto nivel.
-  Establecer o abogar por programas de promoción (incluyendo viajes de campo) que permitan a las mujeres en posiciones operativas mostrar sus experiencias en los centros de enseñanza secundaria y terciaria.
-  Identificar oportunidades para que las mujeres puedan acceder cómodamente a la obtención de las cualificaciones requeridas, ya sea a través de programas internos o abogando por su establecimiento en los centros educativos locales.
-  Utilizar tanto los medios sociales como los convencionales como mecanismos de comunicación.
-  Utilizar a las mujeres como formadoras en ámbitos tradicionalmente masculinos.
-  Establecer programas de aceleración del liderazgo para mujeres.



Establecer o fortalecer organizaciones en el Caribe que permitan a las mujeres abogar por el cambio.



Reforzar las políticas organizativas escritas con formación sobre su aplicación.



Investigar y participar activamente en los debates que tienen lugar en los programas y asociaciones de mujeres sobre las enmiendas a los convenios internacionales pertinentes, como la Convención de la Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979; el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad, de 2000; y el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, de 2006.

AGENDA

16, 17 y 19 de marzo de 2021

ANEXO A

Mesa de Diálogo Virtual

Mujeres en Protección Marítima y Portuaria



UK Government



OEA | CICTE



AGENDA DÍA 1

Martes, 16 de marzo de 2021

Discurso de apertura de la OEA y del Reino Unido

HORA	SESIÓN Y EXPOSITORES
10:00 am – 10:30 am (Hora del Este)	Palabras de Apertura <ul style="list-style-type: none">• Sra. Harriet Cross, Alta Comisionada Británica en Trinidad y Tobago• Sra. Alison August Treppel, Secretaria Ejecutiva - CICTE• Sra. Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva CIM
10:30 am – 11:30 am	Sesión I: Retos e historias de éxito de las mujeres en la industria marítima Moderador: CICTE Moderadora: Sra. Alison August Treppel , Secretaria Ejecutiva CICTE <ul style="list-style-type: none">• Sra. Carla Jeffery, Gerente, Programa de Seguridad Fronteriza, Dirección de Territorios Británicos de Ultramar, Ministerio de Relaciones Exteriores y de la Mancomunidad de Naciones y Desarrollo• Sra. Stacey Kerkhoff, Directora Regional, Operaciones de Seguridad Marítima en la Región del Pacífico, Transporte de Canadá• Capitán. Marie Byrd, Comandante, Sector San Francisco, Guardia Costera de los Estados Unidos de América.
11:30 am – 11:50 am	Preguntas y respuestas Moderadora: Sra. Alison August Treppel , Secretaria Ejecutiva CICTE
11:50 am – 12:00 m	Pausa



AGENDA DÍA 1

Martes, 16 de marzo de 2021

HORA	SESIÓN Y EXPOSITORES
12:00 m – 12:30 m (Hora del Este)	Sesión II: Oportunidades para las mujeres en la Región Moderadora: Sra. Alison August Treppel, Secretaria Ejecutiva CICTE <ul style="list-style-type: none">• Sra. Mona Swoboda, Gerente de Programa Comisión Interamericana de Puertos - CIP• Sra. Rikki Lambey, Oficial de Control del Estado Portuario - Autoridad Portuaria de Belice
12:30 m - 12:50 m	Preguntas y respuestas Moderadora: Sra. Alison August Treppel, Secretaria Ejecutiva CICTE
12:50 m – 13:00 pm	Conclusiones <ul style="list-style-type: none">• Sra. Alison August Treppel, Secretaria Ejecutiva CICTE



AGENDA DÍA 2

Miércoles, 17 de marzo de 2021

Bienvenida e instrucciones para los grupos de trabajo

HORA	SESIÓN Y EXPOSITORES
10:00 am – 10:20 am (Hora del Este)	Comentarios de bienvenida e instrucciones para los grupos de trabajo <ul style="list-style-type: none">• Sra. Lisbeth Laurie, Gerente, Programa de Protección Marítima y Portuaria - CICTE
10:20 am – 13:55 pm	Sesión III: Mesas redondas virtuales
10:20 am – 11:05 am	Serie I: Tres reuniones/foros virtuales simultáneos (45 minutos) <p>Foro I: Inclusión social y diversidad</p> <ul style="list-style-type: none">• Moderadora: Dra. Betilde Muñoz-Pogossian, Directora, Departamento de Inclusión Social, Secretaria de Acceso a Derechos y Equidad- OEA<ul style="list-style-type: none">Tema I: Abordaje de la Diversidad e Inclusión: Microagresiones y prejuiciosTema II: Métodos para abordar los conflictos y desafíos en el trabajo <p>Foro II: Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none">• Moderadora: Dra. Virginia García Beadoux, Profesora de Comunicación Política y Opinión Pública, Universidad de Buenos Aires, Argentina<ul style="list-style-type: none">Tema I: Empoderamiento de las mujeres en el ámbito marítimoTema II: Promover a las mujeres en las funciones de liderazgo marítimo <p>Foro III: Las mujeres en el ámbito marítimo</p> <ul style="list-style-type: none">• Moderadora: Sra. Audrey McNeil, Coordinadora de la Plataforma Internacional de Seguridad Marítima/Autoridad Portuaria de Jamaica - PAJ<ul style="list-style-type: none">Tema I: Desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el sector marítimoTema II: Las mujeres son un activo valioso en el sector marítimoTema III: Carreras en el ámbito marítimo. ¿Cómo atraer a todos los géneros?



AGENDA DÍA 2

Miércoles, 17 de marzo de 2021

HORA SESIÓN Y EXPOSITORES

11:05 am – **Pausa**
11:15 am
(Hora del
Este)

11:15 am – **Serie II: Tres reuniones/foros virtuales simultáneos (45 minutos)**
12:00 m

Foro I: Diversidad e inclusión

• **Moderadora: Dra. Betilde Muñoz-Pogossian**, Directora, Departamento de Inclusión Social, Secretaria de Acceso a Derechos y Equidad- OEA

Tema I: Abordaje de la Diversidad e Inclusión: Microagresiones y prejuicios

Tema II: Métodos para abordar los conflictos y desafíos en el trabajo

Foro II: Liderazgo

• **Moderadora: Dra. Virginia García Beadoux**, Profesora de Comunicación Política y Opinión Pública, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Tema I: Empoderamiento de las mujeres en el ámbito marítimo

Tema II: Promover a las mujeres en las funciones de liderazgo marítimo

Foro III: Las mujeres en el ámbito marítimo

• **Moderadora: Sra. Audrey McNeil**, Coordinadora de la Plataforma Internacional de Seguridad Marítima/Autoridad Portuaria de Jamaica - PAJ

Tema I: Desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el sector marítimo

Tema II: Las mujeres son un activo valioso en el sector marítimo

Tema III: Carreras en el ámbito marítimo. ¿Cómo atraer a todos los géneros?

12:00 m – **Pausa**
12:10 m



AGENDA DÍA 2

Miércoles, 17 de marzo de 2021

HORA

SESIÓN Y EXPOSITORES

12:10 m –
12:55 m
(Hora del
Este)

Serie III: Tres reuniones/foros virtuales simultáneos (45 minutos)

Foro I: Diversidad e inclusión

• **Moderadora: Dra. Betilde Muñoz-Pogossian**, Directora, Departamento de Inclusión Social, Secretaria de Acceso a Derechos y Equidad- OEA

Tema I: Abordaje de la Diversidad e Inclusión: Microagresiones y prejuicios

Tema II: Métodos para abordar los conflictos y desafíos en el trabajo

Foro II: Liderazgo

• **Moderadora: Dra. Virginia García Beadoux**, Profesora de Comunicación Política y Opinión Pública, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Tema I: Empoderamiento de las mujeres en el ámbito marítimo

Tema II: Promover a las mujeres en las funciones de liderazgo marítimo

Foro III: Las mujeres en el ámbito marítimo

• **Moderadora: Sra. Audrey McNeil**, Coordinadora de la Plataforma Internacional de Seguridad Marítima/Autoridad Portuaria de Jamaica - PAJ

Tema I: Desafíos a los que se enfrentan las mujeres en el sector marítimo

Tema II: Las mujeres son un activo valioso en el sector marítimo

Tema III: Carreras en el ámbito marítimo. ¿Cómo atraer a todos los géneros?

12:55 m –
13:05 pm

Pausa

13:05 pm –
13:55 pm

Sesión IV: Conclusiones clave

Moderadora: Sra. Lisbeth Laurie, Gerente, Programa de Protección Marítima y Portuaria - CICTE

• **Dra. Betilde Muñoz-Pogossian**, Directora, Departamento de Inclusión Social, Secretaria de Acceso a Derechos y Equidad- OEA

• **Dra. Virginia García Beadoux**, Profesora de Comunicación Política y Opinión Pública, Universidad de Buenos Aires, Argentina

• **Sra. Audrey McNeil**, Coordinadora de la Plataforma Internacional de Seguridad Marítima / Autoridad Portuaria de Jamaica PAJ

13:55 pm –
14:00 pm

Recapitulación y observaciones finales

• **Sra. Lisbeth Laurie**, Gerente, Programa de Protección Marítima y Portuaria - CICTE



AGENDA DÍA 3

Viernes, 19 de marzo de 2021

SESIÓN DE CLAUSURA

HORA

SESIÓN Y EXPOSITORES

10:00 am –
10:15 am
(Hora del
Este)

Palabras de bienvenida y recapitulación del día 2

- **Sra. Andrea Rodríguez**, Oficial de Programa - CICTE
-

10:15 am-
11:15 am

Lecciones aprendidas y mejores prácticas

- **Sra. Helen Buni**, Oficial Técnico, División de Ambiente Marino – OMI
 - **Sra. Natalie Sandiford**, Abogada y consultora de políticas - Islas Vírgenes Británicas
 - **Sra. Daffodil Maxwell**, Oficial Legal Senior - Autoridad Portuaria de Trinidad y Tobago
-

11:15 am-
11:45 am

Preguntas y respuestas

Moderador: **Sra. Andrea Rodríguez**, Oficial de Programa - CICTE

11:45 am-
12:00 m

Pausa

12:00 pm-
12:40 pm

Recomendación y conclusiones

- **Sra. Audrey McNeil**, Coordinadora de la Plataforma Internacional de Seguridad Marítima / Autoridad Portuaria de Jamaica - PAJ
-

12:40 pm-
13:00 pm

Ceremonia de clausura

- **Sra. Alison August Treppel**, Secretaria Ejecutiva - CICTE

1. Considerando su experiencia completa en el evento, ¿cómo calificaría el evento?

En una escala del 1 al 10, siendo el 10 el más alto: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. ¿Cuáles son las tres cosas que más te han disgustado?

- 1.
- 2.
- 3.

3. ¿Cómo calificaría la organización del evento?

- 1.
- 2.
- 3.

4. ¿Cómo calificaría la organización del evento?

Seleccione: Excelente | Buena | Regular | Mala

5. ¿El evento cumplió con sus expectativas?

Seleccione: Sí | No

6. Por favor, indique su nivel de acuerdo con la afirmación: La duración del evento fue la adecuada. (Ni demasiado larga ni demasiado corta)

Seleccione: Muy de acuerdo | De acuerdo | Neutral | Desacuerdo | Muy en desacuerdo

7. ¿Qué porcentaje de la información era nuevo para usted?

Seleccione: 100% | 75% | 50% | 25% | 0%

8. Puedo utilizar la información de esta sesión en:

Seleccione: Inmediatamente | 2-6 meses | 7-12 meses | Nunca

9. ¿Le gustaría aprender más sobre este tema?

Seleccione: Si | No

10. Califique los conocimientos del orador sobre el tema:

Seleccione: Excelente | Bueno | Regular | Malo

11. How accurate was the event's description?

Seleccione: Excelente | Bueno | Regular | Malo

12. ¿Con qué frecuencia recomendaría que se celebrara este acto?

Seleccione: Una vez al año | Una vez cada dos años | Una vez cada tres años

13. En general, ¿cuál es su grado de satisfacción con el acto?

Seleccione: Muy satisfecho | Satisfecho | Neutral | Insatisfecho | Muy insatisfecho

14. ¿Tiene algún otro comentario/sugerencia que nos ayude a mejorar los eventos futuros?

Mesa de Diálogo Virtual
de **Mujeres** en **Protección**
Marítima y **Portuaria**



OEA

Más derechos
para más gente