



OEA | CICTE



COPE^o
THE CENTER FOR OCEAN
POLICY & ECONOMICS



Informe de relatoría

Recuperación Económica

*II Seminario virtual de mujeres sobre protección marítima y portuaria
Caracas, República Bolivariana de Venezuela
03 y 04 de junio de 2025
SP/II SVMPPM/IR N° 1-25*

Copyright © SELA, junio de 2025. Todos los derechos reservados.
Impreso en la Secretaría Permanente del SELA, Caracas, Venezuela.

La autorización para reproducir total o parcialmente este documento debe solicitarse a la oficina de Prensa y Difusión de la Secretaría Permanente del SELA (sela@sela.org). Los Estados Miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir este documento sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a esta Secretaría de tal reproducción.

C O N T E N I D O

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	APERTURA	2
III.	DESARROLLO	3
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9
V.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	11
VI.	ETAPAS DEL PROYECTO	11

I. INTRODUCCIÓN

El [II Seminario virtual de mujeres en protección marítima y portuaria](#) se celebró virtualmente los días 3 y 4 de junio de 2025, como parte de las propuestas del Área de Recuperación Económica de la Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). El evento se enmarcó en las actividades del [Programa de Trabajo 2022-2026](#), así como la agenda de impulso a la participación de las mujeres en sectores estratégicos para la integración y la seguridad regional.

De acuerdo con estimaciones recientes del Fondo Monetario Internacional (FMI), aun cuando la distribución poblacional entre hombres y mujeres es equilibrada, los hombres tienen cerca de un 50 % más de probabilidad de estar empleados que las mujeres. En el sector marítimo y portuario, esta brecha se expresó con particular intensidad en la "Mesa de Diálogo Virtual de Mujeres en Protección Marítima y Portuaria (2021)" evento que evidenció que las mujeres representan alrededor del 30 % de la fuerza laboral marítima a escala global, pero su participación en América Latina y el Caribe se reduce a cerca del 20 %, con casos en los que los cargos marítimos apenas alcanzan el 2 %.

A pesar de los avances impulsados por la Organización Marítima Internacional (OMI) y por redes regionales como la Asociación Marítima de Mujeres del Caribe (WiMAC), la Asociación Internacional de Mujeres de Transporte y Comercio (WISTA International) y la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (Red MAMLa), persisten importantes desafíos para asegurar el acceso de las mujeres a oportunidades de formación técnica, desarrollo profesional y puestos de decisión. Estos retos incluyen brechas en capacitación especializada, obstáculos para el ejercicio del liderazgo y la ausencia de políticas sistemáticas que faciliten la conciliación entre la vida personal y la profesional.

En 2024, el [I Seminario virtual de mujeres en protección marítima y portuaria](#) (16 y 17 de mayo de 2024), organizado conjuntamente por el SELA y el Comité Interamericano contra el Terrorismo (CICTE) de la Organización de Estados Americanos (OEA) permitió identificar barreras estructurales y visibilizar buenas prácticas en la región. Ese ejercicio consolidó un espacio de diálogo entre referentes femeninos del sector, autoridades marítimas, organismos multilaterales y entidades especializadas en seguridad y protección portuaria, sentando una base de trabajo para iniciativas posteriores.

En conmemoración del *Día Interamericano contra el Terrorismo* y, en seguimiento a las reflexiones promovidas por el *Día Internacional de la Mujer en el Sector Marítimo*, el SELA, la Secretaría del OEA/CICTE y el Centro de Política y Economía Oceánica (COPE¹) articularon esta segunda edición del seminario con los siguientes objetivos: i) reafirmar el compromiso regional con la equidad de género en el ámbito marítimo y portuario, promoviendo el liderazgo, el desarrollo de habilidades estratégicas y la cooperación; ii) impulsar la formación y consolidación de redes de mujeres en la industria, mediante el intercambio de experiencias, herramientas prácticas y estrategias para transformar el entorno profesional y operativo; y iii) enfatizar buenas prácticas que contribuyan a maximizar la participación y los aportes de las mujeres en el sector.

A través de paneles de expertas, foros de liderazgo y espacios interactivos con representantes de organismos internacionales, autoridades marítimas, la academia y la sociedad civil, el seminario se

¹ Organización creada por el Instituto Marítimo del Noreste y expertos sectoriales para abordar problemas complejos marítimos y oceánicos. Facilita iniciativas de políticas y desarrollo económico, conectando actores académicos, gubernamentales y empresariales para lograr soluciones sostenibles.

2

propuso fortalecer capacidades, generar referentes visibles y promover una agenda compartida para la inclusión de las mujeres en los distintos niveles del ecosistema marítimo y portuario de América Latina y el Caribe.

II. APERTURA

El seminario fue inaugurado por el **Secretario Permanente del SELA, Embajador Clarems Endara**, quien ofreció un mensaje centrado en reafirmar el compromiso institucional con la equidad de género en el ámbito marítimo y portuario. Destacó la importancia de visibilizar los avances alcanzados, así como las brechas persistentes que continúan limitando la participación plena de las mujeres en este sector estratégico. Señaló que, si bien la presencia femenina en áreas como servicios aduaneros, migración, seguridad portuaria y logística ha crecido en la región, su participación sigue siendo reducida en los espacios operativos y en la toma de decisiones, lo que evidencia desafíos estructurales que requieren atención inmediata.

El Secretario Permanente presentó estadísticas recientes que reflejan estas disparidades. Aunque el número absoluto de mujeres en la industria marítima ha aumentado desde 2021, su representación proporcional continúa siendo baja. Cerca del 19 % del personal de las autoridades marítimas corresponde a mujeres, solo el 16 % del sector privado encuestado está compuesto por mujeres y apenas el 1 % de la fuerza laboral embarcada es femenina. Estos datos evidencian la necesidad de adoptar políticas inclusivas, invertir en el desarrollo del talento femenino y eliminar las barreras que todavía restringen el acceso a oportunidades de formación técnica, la promoción profesional y el liderazgo.

En su mensaje inaugural, el Embajador Endara subrayó que la diversidad de género es un componente esencial para la innovación, la sostenibilidad y la competitividad del sector. Equipos diversos demuestran mayor creatividad, resiliencia y adaptabilidad en entornos complejos como los marítimos y portuarios. Por esta razón, el SELA continuará impulsando espacios de encuentro que fortalezcan redes de mentoría, visibilicen referentes femeninos y promuevan la formulación de políticas públicas que consoliden la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, el **Secretario Ejecutivo Adjunto del Comité Interamericano contra el Terrorismo de la OEA, Guillermo Moncayo**, enmarcó el seminario en el *Día Interamericano contra el Terrorismo* y destacó su relevancia frente a las amenazas crecientes que afectan las infraestructuras críticas del hemisferio, incluidas las instalaciones marítimas y portuarias. Señaló que fortalecer la acción colectiva y la resiliencia institucional es una tarea urgente y que la participación plena de las mujeres es un componente imprescindible para consolidar un sector más seguro, inclusivo y sostenible.

Moncayo presentó datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ratifican la persistencia de brechas laborales. Al respecto, destacó que las mujeres ganan entre 20 % y 23 % menos que los hombres por trabajos equivalentes y su participación laboral en la región es de 68 % frente al 93 % de los hombres. Agregó que tales diferencias deben orientar la formulación de políticas sectoriales que garanticen oportunidades equitativas de formación especializada y acceso a puestos de liderazgo.

Finalmente, la **Directora de Gestión de Proyectos del Centro de Política y Economía Oceánica, Hannah Dawicki**, concluyó la sesión inaugural destacando el papel esencial de las mujeres en la seguridad marítima, la resiliencia operativa y el desarrollo sostenible del sector. Indicó que, a pesar del progreso registrado en algunos ámbitos, menos del 30 % de la fuerza laboral marítima global

3

corresponde a mujeres. Comentó que en América Latina esta cifra se reduce a cerca del 20 % y apenas 2 % en funciones embarcadas, lo que refleja barreras institucionales, culturales y operativas que deben ser superadas para garantizar una integración plena.

Dawicki enfatizó que invertir en el liderazgo femenino y promover ambientes laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación es indispensable para fortalecer la profesionalización del sector. Destacó la necesidad de consolidar capacidades técnicas, desarrollar marcos institucionales sensibles al género y promover redes de apoyo que permitan ampliar las trayectorias profesionales de las mujeres en el ámbito marítimo y portuario.

Con estas intervenciones, la apertura del II Seminario estableció un marco claro de acción: reconocer las brechas existentes, potenciar la articulación interinstitucional, impulsar el liderazgo femenino y promover reformas y prácticas que permitan avanzar hacia un sector marítimo y portuario más equitativo, resiliente y sostenible.

III. DESARROLLO**Martes, 03 de junio de 2025****SESIÓN I: Voces que inspiran. Líderes en el sector marítimo**

La primera sesión reunió a mujeres que han marcado hitos en el sector marítimo, portuario y logístico de la región. Sus intervenciones combinaron el análisis técnico con experiencias personales que mostraron la realidad del liderazgo femenino en una industria altamente masculinizada.

Panelistas:

Carolina Gómez, Almirante de la Armada de Colombia. La Almirante Gómez inició compartiendo su trayectoria dentro de la Armada, donde ingresó en 1998 como ingeniera industrial. Explicó que su primer desafío fue liderar un equipo de 56 hombres en un astillero cuando ella tenía apenas 26 años. Relató que, en ese momento, la resistencia era evidente, aunque no siempre verbalizada. Para superar esa percepción, comentó, dedicó tiempo a demostrar dominio técnico en soldadura y mecánica, lo que transformó la desconfianza inicial en un sentido de colaboración y de competencia sana.

Señaló que nunca ha ocupado un cargo previamente desempeñado por una mujer. Cada ascenso representó un espacio sin referentes femeninos, lo que la llevó a desarrollar un sentido de responsabilidad hacia las nuevas generaciones. Como Jefa de Desarrollo Humano, compartió que su motivación es "abrir puertas reales, no simbólicas" y crear condiciones en las que las mujeres encuentren menos barreras que las que ella enfrentó.

También destacó que la presencia femenina en la Armada ha crecido de 98 a 1200 mujeres, lo cual considera un logro colectivo. Explicó que ese aumento no solo responde a cambios normativos, atribuyendo este avance al conocimiento y la experiencia de todas aquellas que aportaron al movimiento de mujeres en la marina.

La Almirante afirmó que, si bien la disciplina y la excelencia técnica son esenciales, el liderazgo también implica reconocer las propias vulnerabilidades. Señaló que en varios momentos de su carrera tuvo dudas, pero que aprendió a confiar en su preparación y a no permitir que las percepciones externas definieran su crecimiento.

4

Margarita Miranda, Capitán de Navío y Directora de Recursos Humanos de la Armada de Colombia. Comenzó su exposición reconociendo la labor pionera de mujeres que la precedieron en la Armada colombiana. Compartió que su ingreso en 2001 estuvo marcado por la convicción de que la disciplina y la perseverancia son clave para abrirse paso en un entorno rígido. Recordó que sus primeros años en unidades de Infantería de Marina fueron determinantes porque el trabajo diario permitió que sus colegas validaran sus capacidades más allá de estereotipos asociados al género.

Destacó que, aunque el sector militar exige carácter y fortaleza, eso no debe justificarse mediante entornos hostiles o excluyentes. Su principal reflexión fue que las instituciones deben transformarse a medida que las mujeres adquieren protagonismo. Como Directora de Recursos Humanos ha promovido un ambiente laboral seguro, con protocolos claros para apoyar el desarrollo profesional y personal de las mujeres que deciden formarse en la Armada.

Compartió que uno de los aprendizajes más significativos de su carrera ha sido entender que las mujeres no deben cargar solas con la presión de “representar a su género”. Explicó que, para ella, el liderazgo auténtico implica avanzar con integridad, reconocer los retos sin idealizarlos y aceptar que el crecimiento profesional también requiere de apoyos colectivos dentro de la institución.

Draiza Medina Álvarez, Responsable de Comunicaciones PR Ports. Socia de WISTA y Miembro de Honor de Red MAMLa. Compartió su trayectoria como la primera mujer submarinista de la Armada Venezolana, un hito logrado en 2013 tras una lucha institucional significativa. Relató que su inspiración nació en su infancia, cuando desarrolló un vínculo especial con el mar que describió como “un llamado constante”. Esa vocación fue el motor que la llevó a estudiar el tema con profundidad, especialmente cuando descubrió que solo cinco países en el mundo tenían mujeres submarinistas.

Señaló que enfrentó negativas basadas en argumentos logísticos, culturales y normativos. A pesar de ello, persistió y llevó su planteamiento ante autoridades superiores. Presentó evidencia internacional, argumentos técnicos y casos de éxito que demostraban la viabilidad de incorporar mujeres al cuerpo submarinista. Su determinación culminó con la autorización presidencial para abrir esos espacios, lo que permitió que otras mujeres pudieran seguir ese camino.

Medina expresó que su mayor aprendizaje fue entender que los límites institucionales no siempre reflejan límites reales. Señaló que su carrera le enseñó que la convicción personal, cuando se acompaña de preparación técnica, puede transformar estructuras completas y abrir puertas para muchas más mujeres.

SESIÓN II: Mujeres al timón. Desafíos clave del sector marítimo en la región

La segunda sesión abordó los desafíos más urgentes del sector marítimo y portuario en América Latina y el Caribe a través del análisis de los siguientes tópicos: ciberseguridad, protección portuaria, riesgos operativos y condiciones laborales de las mujeres en el mar. Las panelistas combinaron datos técnicos, experiencia profesional y reflexiones sobre la necesidad de fortalecer capacidades y políticas que garanticen entornos más seguros e inclusivos.

Panelistas:

Lisbeth Laurie, Presidenta del Grupo de Trabajo sobre Seguridad y Protección Marítima (COPE°). Hizo un análisis en profundidad de la creciente complejidad del ecosistema marítimo moderno, caracterizado por la relación entre buques, puertos, empresas privadas, entidades públicas

5

e infraestructuras críticas. Explicó que, en un entorno cada vez más conectado, una interrupción localizada puede incidir en múltiples puntos de la cadena marítima.

Destacó el aumento significativo de incidentes de ciberseguridad a partir de 2022, especialmente ataques de *ransomware*, *malware* y amenazas relacionadas con datos. Señaló que el sector marítimo se ha convertido en un objetivo frecuente debido a su alto valor económico, al uso de tecnologías complejas y a su rol estratégico en el comercio global. Detalló cómo la integración creciente entre sistemas de tecnología de la información (IT) y sistemas de tecnología operativa (OT) aumenta la superficie de vulnerabilidad, mientras que la expansión del Internet de las Cosas (IoT) expone aún más elementos críticos a riesgos cibernéticos.

Hizo recomendaciones de mitigación basadas en buenas prácticas internacionales como la identificación de activos, el análisis continuo de riesgos, el cumplimiento normativo, la capacitación del personal y la implementación de protocolos de respuesta ante incidentes. Subrayó que la ciberseguridad es una responsabilidad colectiva y que la detección temprana sigue siendo la herramienta más efectiva para reducir daños operativos.

Finalmente, compartió que, a lo largo de su trayectoria, ha aprendido que la seguridad marítima no depende solamente de tecnología, sino también de la capacidad humana de anticiparse, adaptarse y tomar decisiones bajo presión. Señaló que la confianza en el propio criterio profesional es esencial para navegar en un entorno tan cambiante como el marítimo.

Patricia Oliden, Asistente de Gestión del Centro de Control, Comunicaciones y Respuestas a Emergencias Portuarias. Autoridad Portuaria Nacional del Perú (APN). Presentó una visión integral sobre los desafíos operativos y de protección que enfrenta el sistema portuario peruano. Con 14 años de experiencia en el sector, explicó que la APN gestiona 89 instalaciones portuarias cuyo crecimiento y dinamismo han generado nuevos retos en tráfico marítimo, congestión vehicular y aumento de riesgos ambientales y operativos.

Detalló el crecimiento del movimiento de contenedores y cómo este incremento ha multiplicado las exigencias en materia de protección portuaria, especialmente, frente a fenómenos como el tráfico ilícito de estupefacientes, incidentes ambientales y riesgos de siniestros. Presentó una revisión histórica de los incidentes de protección desde 2005, señalando que las reformas implementadas desde 2015 desplazaron gran parte de estos incidentes hacia zonas externas al puerto, lo que demuestra una mejora significativa en los estándares internos de seguridad.

Explicó que la APN ha avanzado en videovigilancia, centros de control, embarcaciones especializadas, inspección electrónica y cooperación institucional. Destacó el rol de las Unidades de Control Conjunto y la coordinación con autoridades antidrogas, aduanas y organismos internacionales. Subrayó que la protección portuaria exige una interacción constante entre tecnología, protocolos, vigilancia y formación humana.

Comentó que su trabajo le ha enseñado que la seguridad portuaria depende tanto de la precisión técnica como de la capacidad de mantener la calma en situaciones de presión. Expresó que servir en un entorno donde confluyen riesgos operativos, comercio internacional y seguridad pública le ha permitido desarrollar una visión de servicio orientada a proteger vidas, cargas y territorios.

Stella Aber, Gerente de Proyecto de The Seafarers' Charity. Abordó una dimensión frecuentemente subestimada de la seguridad marítima, el bienestar físico y psicológico de las mujeres marineras. Explicó que su organización trabaja para reducir las dificultades que enfrentan

6

las personas que viven largas temporadas en el mar y que, para las mujeres, esas dificultades suelen incluir sentimientos de exclusión, aislamiento y vulnerabilidad.

Presentó hallazgos de una investigación realizada en 2022, la cual reveló que muchas mujeres a bordo experimentan miedo a agresiones, acoso y falta de instalaciones adecuadas, lo que afecta su bienestar y rendimiento laboral. Subrayó la necesidad urgente de contar con protocolos institucionales sólidos, líderes capacitados para gestionar denuncias y espacios seguros que permitan reportar incidentes sin temor a represalias.

Asimismo, destacó iniciativas como servicios de asesoría confidencial, líneas de apoyo emocional y programas de acompañamiento para mujeres marineras. También enfatizó el rol fundamental de los hombres aliados, quienes pueden desempeñar un papel determinante en la creación de entornos más seguros y equitativos en embarcaciones y puertos.

Explicó que, tras años de acompañar testimonios de mujeres en el mar, ha comprendido que la seguridad marítima no está completa mientras exista una sola mujer que navegue con miedo. Estas experiencias han sido un recordatorio constante de que la empatía y la acción colectiva son tan esenciales como los protocolos técnicos.

Miércoles, 04 de junio de 2025

SESIÓN III: Proyección personal. Estrategias para el éxito

La tercera sesión se centró en las competencias personales y profesionales necesarias para fortalecer el liderazgo femenino dentro del sector marítimo y portuario. Las panelistas abordaron temas como la desigualdad laboral, la inversión con enfoque de género, la gestión de conflictos y el desarrollo de habilidades estratégicas. Sus intervenciones combinaron datos, herramientas prácticas y reflexiones sobre cómo las mujeres pueden ampliar sus oportunidades dentro de un sector altamente competitivo.

Panelistas:

María Liliana Mor, Consultora en Movilización de Recursos, Alianzas Estratégicas e Impacto Social. Inició su intervención describiendo la persistente brecha laboral entre hombres y mujeres. Explicó que, aunque la población se distribuye equitativamente por género, los hombres tienen alrededor de 50 % más de probabilidades de obtener un empleo. Agregó que solo el 19 % de la fuerza laboral marítima en América Latina está conformada por mujeres y que, en términos más amplios, únicamente el 55 % de las mujeres de la región participa en el mercado laboral.

Sostuvo que estas brechas no solo representan una injusticia social, sino una pérdida económica significativa. Destacó que las empresas con políticas de género generan un 21 % más de ganancias y que el PIB per cápita regional podría aumentar entre 10 % y 16 % si se ampliara la participación económica femenina. Enfatizó que la exclusión de mujeres en sectores estratégicos, como el marítimo, implica la pérdida de talento valioso y oportunidades de desarrollo sostenible.

La panelista presentó las "Cuatro Lentes de Género", un enfoque para profesionalizar la inversión en igualdad:

1. Liderazgo diverso e interseccional, que incluya mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes, migrantes, jóvenes, emprendedoras y mujeres con discapacidad.
2. Igualdad en el lugar de trabajo, con ambientes que promuevan la confianza, la empatía y la transversalización del enfoque de género.
3. Productos y servicios que beneficien a mujeres y niñas, como *fintech* especializadas o soluciones tecnológicas orientadas a necesidades específicas.
4. Igualdad en la cadena de valor, con oportunidades para que empresas lideradas por mujeres se integren como proveedoras.

Hizo algunas recomendaciones a las jóvenes interesadas en el sector, destacando la importancia de la curiosidad, la iniciativa y la formación permanente. Sugirió que el liderazgo comienza en entornos cotidianos y que la defensa de políticas laborales más justas también forma parte de la transformación institucional.

Para finalizar, explicó que su trayectoria le ha demostrado que muchas mujeres subestiman su impacto potencial porque no ven referentes cercanos. Compartió que uno de sus compromisos personales es recordarles que cada paso hacia adelante, por pequeño que parezca, cuestiona estructuras y abre oportunidades para otras mujeres.

Mariela Sánchez Cardona, Profesora Investigadora. Cofundadora de la Corporación Sentire y de la Red Retos Territoriales para la Paz. Inició su intervención desafiando la idea tradicional de que el conflicto es, por definición, negativo. Explicó que el conflicto es inherente a las relaciones humanas y puede ser una herramienta de transformación social si se gestiona adecuadamente. Señaló que su origen no suele ser racional, sino emocional y que está condicionado por factores socioculturales, generacionales y comunicacionales.

Presentó los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, destacando a la mediación como un instrumento que permite a las partes tomar decisiones voluntarias con el acompañamiento de un tercero neutral. Explicó que la mediación puede desescalar tensiones y fortalecer la capacidad de diálogo, especialmente, en entornos laborales donde coexisten jerarquías, equipos operativos y culturas organizacionales diversas.

Sánchez compartió elementos de la "Escuela de Paz Pedagógica", iniciativa que promueve el desarrollo de competencias para gestionar conflictos mediante la autorregulación emocional, la comunicación clara, la escucha activa y la construcción de acuerdos. Señaló que la paz no es solo ausencia de violencia, sino una práctica que se aprende, se ejercita y se integra en los espacios profesionales.

También describió las cualidades esenciales de un mediador como la empatía, la neutralidad, la creatividad, la paciencia y la capacidad para comprender las motivaciones de las diferentes partes. Subrayó que estas habilidades resultan fundamentales en sectores de alta presión como el marítimo, donde los conflictos pueden afectar tanto la seguridad operativa como el clima laboral.

Finalmente, compartió que su trabajo en mediación le ha enseñado que, incluso en entornos técnicos, las personas necesitan espacios para expresarse, ser escuchadas y reconstruir relaciones. En su experiencia, las soluciones más sólidas suelen surgir cuando las personas se sienten reconocidas y cuando se destacan las fortalezas en lugar de los errores.

8

SESIÓN IV: Cooperación regional e internacional. Un camino hacia el éxito compartido

La cuarta sesión se centró en la cooperación como eje estructural para promover la participación de las mujeres en el sector marítimo y portuario. Las panelistas presentaron avances, retos persistentes y oportunidades concretas para fortalecer redes, alinear agendas y mejorar marcos normativos con enfoque de género.

Panelistas:

Macarena Cladera, Jefe de la Dirección Registral y de Marina Mercante de la Prefectura Nacional Naval del Uruguay. Presidente de la Red MAMLa. Destacó que la cooperación es un valor fundacional de la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica. Señaló que esta segunda edición del seminario coincidió con el *Día Interamericano contra el Terrorismo* y el *Día Internacional de la Mujer en el Sector Marítimo*, dos fechas, dijo, que subrayan la importancia de articular esfuerzos para avanzar hacia un sector más equitativo, seguro y representativo.

Identificó desafíos persistentes como la baja representación femenina en puestos de liderazgo, las barreras para acceder a formación técnica especializada y los entornos laborales que frecuentemente carecen de infraestructura adecuada, protocolos contra el acoso o políticas de conciliación. Presentó datos recientes que muestran que las mujeres representan solo 18,7 % del personal marítimo a nivel mundial y 18,96 % en América Latina, y que muchas mujeres jóvenes siguen sin visualizarse en carreras marítimas debido a la falta de referentes visibles.

Describió iniciativas regionales en marcha, como campañas temáticas, actividades de mentoría, acciones formativas y proyectos conjuntos con organismos internacionales. Entre las propuestas futuras destacó el desarrollo de un taller regional sobre diseño normativo y políticas con enfoque de género en Ecuador, dirigido a fortalecer capacidades en marcos regulatorios inclusivos y promover cambios institucionales sostenibles.

Subrayó que uno de los motores personales de su liderazgo en la Red MAMLa ha sido la convicción de que abrir espacios para otras mujeres es una forma de transformar el sector. Expresó que las políticas cambian instituciones y que las historias individuales cambian percepciones por lo que, recalcó, ambas dimensiones son necesarias para construir un futuro marítimo más equitativo.

María Laura Salazar, Representante del Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO). Ofreció una mirada global sobre la cooperación desde la perspectiva de BIMCO, la asociación marítima más grande del mundo, con más de 2 100 miembros en 130 países. Explicó que la diversidad de su membresía, que incluye armadores, agentes, *brokers*, instituciones educativas y firmas jurídicas, permite generar estándares técnicos y soluciones prácticas que impactan directamente en la operatividad del comercio marítimo.

Presentó iniciativas clave como la campaña *"25 by 25"*, mediante la cual BIMCO y organizaciones aliadas buscaban lograr que el 25 % del comercio marítimo mundial adoptara conocimientos de embarque electrónicos para 2025. La meta fue superada en 2024 con la adopción del 25,1 % para mercancías, como mineral de hierro. Esta experiencia demuestra que los avances son posibles con una visión compartida y una coordinación estrecha entre actores públicos, privados y financieros. Destacó también la *Fit Alliance*, una coalición de más de 26 organizaciones que trabajan para estandarizar procesos de digitalización documental y promover la adopción masiva de herramientas que aumenten la eficiencia y reduzcan riesgos. Explicó que el apoyo del sector bancario ha sido fundamental para acelerar esta transición tecnológica.

Para finalizar, compartió que trabajar en una organización global le ha enseñado que la cooperación es más efectiva cuando se construye desde la confianza interpersonal. Detrás de cada acuerdo técnico existe siempre un esfuerzo humano por tender puentes, comprender realidades diversas y encontrar soluciones comunes.

Hilary Anderson, Especialista Principal en Género, Comisión Interamericana de Mujeres (OEA/CIM). Hilary Anderson cerró la sesión con una reflexión sobre los fundamentos del liderazgo femenino y la transversalización del enfoque de género en instituciones públicas y privadas. Con más de 30 años de experiencia en cooperación internacional, afirmó que los avances alcanzados hasta ahora no han sido resultado de casualidades, sino de la resiliencia, la preparación y la persistencia de las mujeres que han luchado por la creación y la promoción de espacios de participación.

Explicó que la participación y el liderazgo femenino no son metas simbólicas, sino requisitos para instituciones más legítimas, creativas y eficientes. Subrayó que una verdadera transversalización del enfoque de género requiere revisar leyes y políticas, implementar protocolos específicos, capacitar al personal en enfoques interseccionales y establecer mecanismos claros de monitoreo y evaluación.

Destacó que la institucionalidad de género debe contar con respaldo político, recursos suficientes y un nivel jerárquico sólido dentro de las organizaciones. Señaló también que los espacios exclusivos para mujeres, como WIMAC, WISTA y Red MAMLa, cumplen un rol esencial en el desarrollo de liderazgo y en la creación de redes de apoyo mutuo.

Compartió que, tras décadas de trabajo, su principal convicción es que el cambio cultural comienza por reconocer las voces de quienes históricamente han sido subrepresentadas. Afirmó que cada vez que una mujer asume un rol de liderazgo, envía un mensaje claro: no solo es posible llegar, sino transformar el lugar para quienes vienen detrás.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

A partir de las discusiones suscitadas en y las experiencias compartidas durante el desarrollo de las dos jornadas de trabajo, se identificaron tendencias y elementos comunes muy útiles para delinear una eventual hoja de ruta para la región.

1. Los avances en la participación femenina en el sector marítimo y portuario son significativos, aunque persisten brechas estructurales que limitan el desarrollo profesional y el liderazgo de las mujeres.
2. La desigualdad en el acceso a oportunidades laborales sigue siendo un obstáculo profundo. Mujeres con trayectorias sobresalientes continúan enfrentando desafíos asociados a la falta de referentes femeninos, expectativas diferenciadas y estructuras institucionales que históricamente no contemplaron su presencia. Las experiencias relatadas por las panelistas demuestran que el talento y la disciplina individual han permitido romper barreras, aunque estas transformaciones aún no alcanzan un nivel sistémico.
3. Las dinámicas operativas del sector también están atravesando cambios complejos. La creciente interdependencia tecnológica, la expansión del tráfico marítimo, el aumento de riesgos cibernéticos y las exigencias ambientales han incrementado la necesidad de capacidades especializadas. Esto genera a la vez nuevas oportunidades y nuevos desafíos para la inclusión de las mujeres, quienes aún encuentran dificultades para acceder a formación

10

técnica avanzada en áreas críticas como ciberseguridad, operaciones portuarias, logística o respuesta a emergencias.

4. El seminario mostró que los avances en materia de seguridad y protección portuaria solo serán sostenibles si se fortalecen las capacidades humanas. Las intervenciones evidenciaron que, más allá de la infraestructura, el factor humano continúa siendo determinante para reducir riesgos, anticipar incidentes y gestionar operaciones complejas. En este sentido, las experiencias compartidas por mujeres en roles operativos y de mando dejaron claro que el liderazgo femenino aporta enfoques valiosos para la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la gestión de equipos.
5. La experiencia también emergió como un elemento transversal. Varias panelistas enfatizaron que el camino profesional no está exento de dudas, resistencia o presión y que la confianza personal, la preparación técnica y el acompañamiento institucional son determinantes para sostener carreras en sectores exigentes y tradicionalmente masculinizados. Ese componente humano se convierte en un recordatorio de que la equidad requiere no solo reformas técnicas, sino también condiciones que permitan a las mujeres desarrollarse plenamente.
6. Finalmente, el seminario evidenció la importancia estratégica de la cooperación regional e internacional. Las organizaciones multilaterales, las redes de mujeres, las autoridades marítimas y el sector privado convergen en una agenda que reconoce el valor de la igualdad de género como motor de competitividad, seguridad y sostenibilidad. La experiencia compartida por actores globales mostró que la articulación de esfuerzos puede acelerar la adopción de estándares, mejorar capacidades institucionales y abrir nuevas oportunidades para las mujeres en la región.

B) RECOMENDACIONES

A partir de las discusiones del seminario, se sugieren las siguientes líneas de acción para fortalecer el liderazgo femenino y promover entornos más seguros, inclusivos y equitativos en el sector marítimo y portuario:

1. **Fortalecer la formación técnica y especializada de las mujeres.** Impulsar programas de capacitación en áreas estratégicas como ciberseguridad, protección portuaria, logística avanzada, operación de sistemas tecnológicos y liderazgo en entornos marítimos. La formación continua debe incluir contenidos adaptados a las demandas emergentes del sector.
2. **Impulsar políticas institucionales de igualdad de género.** Promover marcos normativos que garanticen procesos transparentes de selección y ascenso, mecanismos de denuncia seguros, protocolos contra el acoso y herramientas de conciliación laboral que respondan a las realidades del trabajo marítimo y portuario.
3. **Visibilizar referentes femeninos y crear redes de mentoría.** Fortalecer iniciativas como Red MAMLa, WISTA y WiMAC para aumentar la visibilidad de mujeres líderes, generar espacios de acompañamiento y orientar a jóvenes que desean desarrollarse en el sector.
4. **Integrar el enfoque de género en la gestión de seguridad y protección portuaria.** Las estrategias de seguridad deben considerar la experiencia diferenciada de mujeres en puertos y embarcaciones. Esto incluye infraestructura adecuada, protocolos sensibles al género y herramientas de apoyo emocional para personal embarcado.
5. **Promover la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones.** Impulsar acciones afirmativas que permitan aumentar la representación femenina en niveles directivos, mesas técnicas, comités de seguridad, organismos reguladores y posiciones estratégicas dentro de las autoridades marítimas.
6. **Consolidar mecanismos regionales de cooperación.** Fomentar proyectos conjuntos, intercambios de experiencias y plataformas de aprendizaje entre países de la región que

permitan acelerar la adopción de mejores prácticas, estándares internacionales y políticas inclusivas.

7. **Reforzar la recopilación y análisis de datos con enfoque de género.** Promover sistemas de información que permitan medir avances, identificar brechas y diseñar políticas basadas en evidencia. La generación de estadísticas homogéneas sobre participación, permanencia y ascenso es fundamental para orientar decisiones.

V. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

5.1 Título

II Seminario virtual de mujeres en protección marítima y portuaria.

5.2 Contraparte

Comité Interamericano contra el Terrorismo de la Organización de Estados Americanos (OEA/CICTE) y el Centro de Política y Economía Oceánica (COPE°).

5.3 Host de la sesión

La plataforma ZOOM fue suministrada por el Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, con sede en Caracas.

5.4 Objetivo general

Generar un espacio hemisférico de intercambio técnico y experiencias, destinado a visibilizar liderazgos femeninos, fortalecer conocimientos en áreas críticas como protección marítima, ciberseguridad, bienestar de personal embarcado y cooperación interinstitucional, y promover la articulación de redes regionales.

5.5 Objetivos específicos:

- 1) Reafirmar el compromiso regional con la equidad de género en el ámbito marítimo y portuario, promoviendo el liderazgo femenino, el desarrollo de habilidades estratégicas y la cooperación.
- 2) Impulsar la formación y la consolidación de redes de mujeres en la industria marítima y portuaria, a través del intercambio de experiencias, herramientas prácticas y estrategias para transformar el entorno profesional y operativo.
- 3) Enfatizar las buenas prácticas que puedan ayudar a maximizar la contribución de mujeres el sector.

VI. ETAPAS DEL PROYECTO

6.1 Diseño

La etapa de diseño se desarrolló a partir del *Plan de Trabajo del SELA 2022-2025*, actualización 2025, es decir, desde el último trimestre de 2024. En este contexto, la Coordinación de Recuperación Económica, entre los meses de febrero y mayo de ese año, llevó a cabo reuniones preparatorias con representantes del OEA/CICTE y COPE°. Durante este periodo se definieron las fechas, la estructura, la agenda y la convocatoria del seminario.

12

6.2 Estructura

- Evento virtual.
- Panel de expertos.
- Foro de liderazgo.

6.3 Agenda

II Seminario virtual de Mujeres en Protección Marítima y Portuaria	
Día 1: martes 03 de junio de 2025	
10:00-10:30	<p>PALABRAS DE BIENVENIDA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Embajador Clarems Endara, Secretario Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA). • Guillermo Moncayo, Secretario Ejecutivo Adjunto del Comité Interamericano contra el Terrorismo (OEA/CICTE). • Hannah Dawicki, Directora de Gestión de Proyectos del Centro de Política y Economía Oceánica (COPE°).
10:30-11:00	<p>SESIÓN I: VOCES QUE INSPIRAN: LÍDERES EN EL SECTOR MARÍTIMO</p> <p>Moderación: Carol Jiménez, Oficial de Proyecto de la OEA/CICTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carolina Gómez, Almirante de la Armada de Colombia. • Margarita Miranda, Capitán de Navío, Directora de Recursos Humanos de la Armada de Colombia. • Draiza Medina Álvarez, Responsable de Comunicaciones, PR Ports, Socia de WISTA, Miembro de Honor de Red MAMLa. <p><i>Sesión interactiva de preguntas y respuestas: 10 minutos</i></p>
11:00-11:15	<p>Break</p>
11:15-12:00	<p>SESIÓN II: MUJERES AL TIMÓN: DESAFÍOS CLAVE DEL SECTOR MARÍTIMO EN LA REGIÓN</p> <p>Moderación: Alexis Mariño, Analista de Recuperación Económica del SELA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lisbeth Laurie, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Seguridad y Protección Marítima (COPE°). • Patricia Oviden, Comisión Portuaria de Perú. • Stella Aber, Gerente de Proyecto de <i>The Seafarers' Charity</i> <p><i>Sesión interactiva de preguntas y respuestas: 15 minutos</i></p>

Día 2: miércoles 04 de junio de 2025	
09:30-11:00	<p>SESIÓN III: PROYECCIÓN PERSONAL: ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO</p> <p>Moderación: Daysi Vargas, Oficial de Proyecto de la OEA/CICTE.</p> <p>Los 4 Lentes de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> • María Liliana Mor, Consultora en Movilización de Recursos, Alianzas Estratégicas e Impacto Social. Resaltará la importancia del debate sobre género. Los 4 Lentes de Género: motor para empoderamiento de la mujer en el sector marítimo. <p>Manejo de Conflictos y Cultura de la Mediación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mariela Sánchez Cardona Profesora investigadora, Cofundadora de la corporación Sentire y de la Red Retos Territoriales para la Paz. Con un enfoque en cómo resolver desacuerdos de manera efectiva y construir consensos, aplicables tanto a nivel institucional como interpersonal.
11:00-11:15	Break
11:15-12:00	<p>SESIÓN IV: COOPERACIÓN REGIONAL E INTERNACIONAL: UN CAMINO HACIA EL ÉXITO COMPARTIDO</p> <p>Moderación: Lisbeth Laurie, Presidente del Grupo de Trabajo sobre Seguridad y Protección Marítima de COPE°</p> <ul style="list-style-type: none"> • Macarena Cladera. Jefe de la Dirección Registral y de Marina Mercante de la Prefectura Nacional Naval de Uruguay, Presidente de la Red MAMLa • María Laura Salazar, Representante del Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO). <p>Hilary Anderson. Especialista Principal en Género, Comisión Interamericana de Mujeres (OEA/CIM).</p> <p><i>Sesión interactiva de preguntas y respuestas: 10 minutos</i></p>
12:00-12:15	<p>PALABRAS DE CIERRE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gustavo Herrera, Coordinador de Desarrollo Social de la Secretaría Permanente del SELA. • Hannah Dawicki, Directora de Gestión de Proyectos del Centro de Política y Economía Oceánica (COPE°). • Paola Fernández, Jefe de Sección, Gestión Coordinada de Fronteras de la OEA.

14

6.4 Convocatoria

Convocatoria abierta, registro libre y gratuito.

6.5 Entregable

Informe de Relatoría.

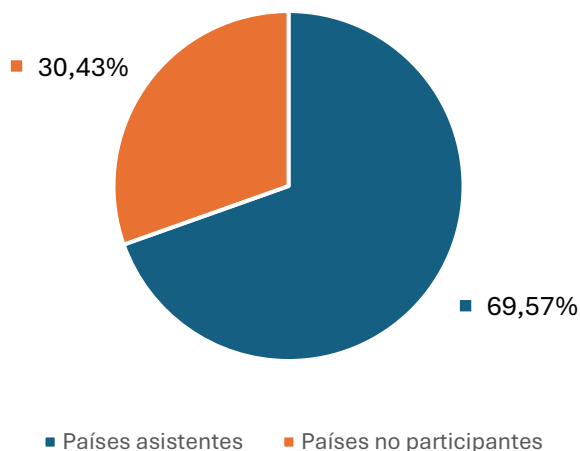
6.6 Tablas

a. Estados miembros participantes y no participantes

	Países asistentes	Países no participantes	
1	Argentina	Bahamas	
2	Belice	Barbados	
3	Bolivia	Cuba	
4	Chile	Guyana	
5	Colombia	Haití	
6	Ecuador	Nicaragua	
7	El Salvador	Suriname	
8	Honduras		
9	México		
10	Panamá		
11	Paraguay		
12	Perú		
13	República Dominicana		
14	Trinidad y Tobago		
15	Uruguay		
16	Venezuela		
	Países asistentes		16
	Países no participantes		7
	TOTAL		23

69,57%

30,43%



b. Número de funcionarios asistentes por Estado

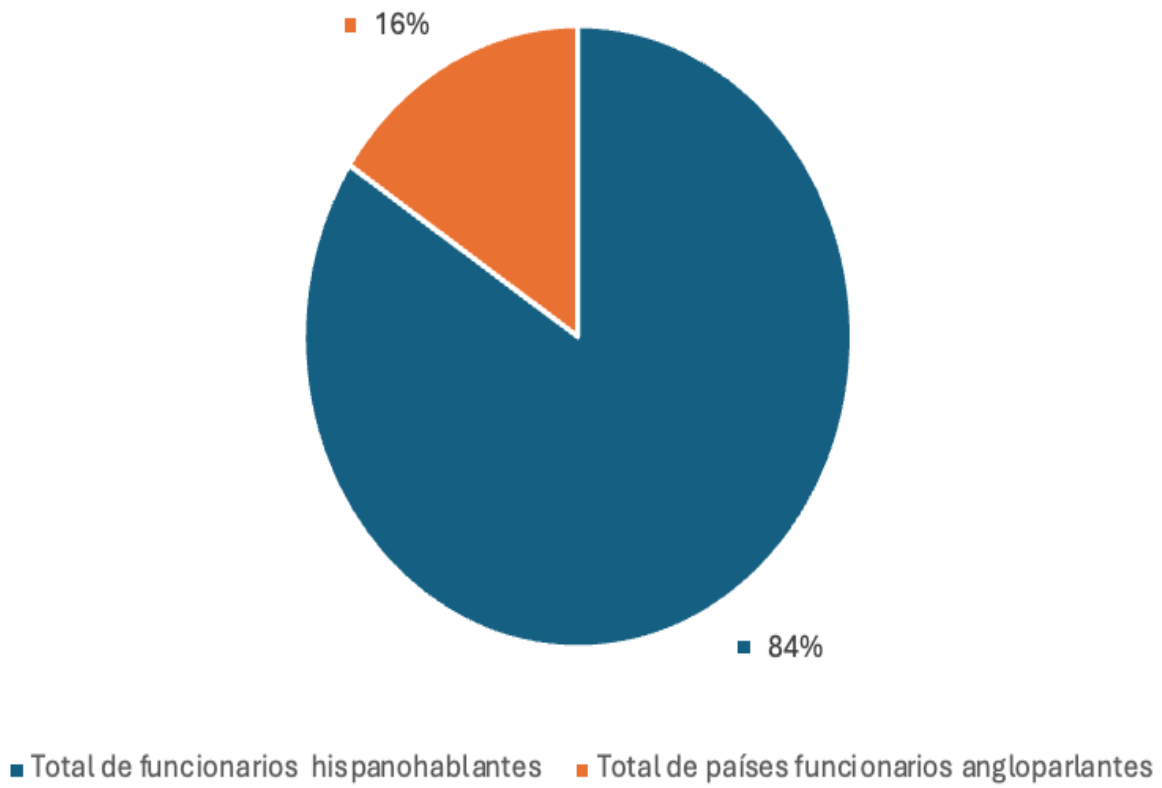
Países participantes	Número asistentes
Argentina	2
Belice	6
Bolivia	10
Chile	13
Colombia	57
Ecuador	47
El Salvador	13
Honduras	15
México	10
Panamá	22
Paraguay	5
Perú	11
República Dominicana	7
Trinidad y Tobago	24
Uruguay	8
Venezuela	61
Otros	52
Total general	363



16

Participantes por idioma, diferido por idioma oficial de país participante

Total de funcionarios hispanohablantes	306
Total de países funcionarios angloparlantes	57



6.7 Matriz FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad articuladora del SELA con los socios estratégicos a los fines de concertar acciones conjuntas en beneficio de los Estados miembros. • Alianza efectiva entre SELA, OEA/CICTE y COPE°, lo que garantizó alta pertinencia técnica y acceso a expertas de reconocida trayectoria. • Los contenidos respondieron a retos actuales del sector: ciberseguridad, protección, bienestar a bordo, liderazgo y cooperación internacional. • Continuidad de un trabajo previo. El seminario dio seguimiento a la Mesa de Diálogo (2021) y a la primera edición (2024), consolidando una línea de trabajo sostenida en el tiempo. • Enfoque de género como eje transversal. La actividad se enmarca en la visibilización de mujeres líderes, fortaleciendo la narrativa institucional del SELA en igualdad de oportunidades. • El servicio de interpretación simultánea resultó altamente satisfactorio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento de redes y asociaciones de mujeres en el sector. Organizaciones como WISTA, Red MAMLa y WiMAC generan oportunidades para ampliar alianzas y proyectos futuros. • Potencial para desarrollar programas de formación especializada. Los temas abordados permiten proyectar talleres, certificaciones o diplomados en cooperación con instituciones aliadas. • Demanda de políticas públicas con enfoque de género. El fortalecimiento de estrategias nacionales de igualdad de género en sectores estratégicos abre espacio para asistencia técnica del SELA. • La positiva recepción del evento permite proyectarlo como un programa anual dentro del portafolio del SELA.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Hubo poco tiempo para interactuar con los asistentes, resultando, en algunos casos, que no se pudieran responder todas las preguntas y comentarios realizados por los participantes. • No se logró mantener el interés del 100% de los participantes inscritos para que acompañaran el desarrollo completo del evento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos crecientes (ciberataques, crimen organizado, impactos ambientales) demandan recursos constantes para mantener el nivel de actualización técnica. • Eventos o iniciativas paralelas pueden disminuir la disponibilidad de panelistas o aliados clave. • Inestabilidad económica y presupuestaria en varios países. Esto puede afectar la continuidad de actividades regionales y la participación de instituciones. • Riesgos vinculados a la virtualidad. Conectividad irregular o diferencias horarias pueden reducir la participación o limitar la interacción.