



DI 08/18
07/02/18

Teniente de Navío SJN. L.D.
Liliana Díaz Medina

El empoderamiento de la mujer en el sector marítimo: Una perspectiva Latinoamericana

“Formación+Visibilidad+Reconocimiento=Empoderamiento”

Red-MAMLa.

RESUMEN

Durante el siglo XX, persistió la idea de que los trabajos en puerto y a bordo de las embarcaciones eran exclusivos para hombres; dejándole a la mujer una participación limitada en actividades marítimas y portuarias. De manera paulatina, los actores internacionales fueron dando testimonio de la importancia de garantizar la equidad de género en todas las esferas. Por su parte, la Organización de Naciones Unidas (ONU) hizo lo propio al considerar el empoderamiento de la mujer en los Objetivos del Milenio y posteriormente, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que les darían continuidad. En el ámbito marítimo, la Organización Marítima Internacional (OMI), apoyó la labor de la mujer mediante la capacitación en sus Institutos y la creación de Asociaciones Marítimas de Mujeres, con la finalidad de proteger el derecho de la mujer a una inclusión plena en las Administraciones y Autoridades Marítimas de sus Estados miembros.

En diciembre de 2017, se llevó a cabo una Conferencia regional en la que delegadas de 18 países de Latinoamérica intercambiaron información y experiencias de su desempeño en el sector marítimo y portuario. Asimismo, identificaron problemas que obstaculizan el desempeño eficaz de la mujer, tales como el rechazo social y el acoso sexual y propusieron soluciones a los mismos, creando una red de mujeres marítimas de la región en busca del camino hacia su empoderamiento.

Este trabajo de análisis presenta una perspectiva latinoamericana del empoderamiento de la mujer en el sector marítimo, basado en lo expuesto en la Conferencia regional: *“La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”*, celebrada en Valparaíso, Chile, del 13 al 15 de diciembre de 2017.

Palabras Clave: Empoderamiento, Equidad de Género, Objetivos de Desarrollo Sostenible, OMI, Declaración de Valparaíso, Red-MAMLa.

¹ Maestra en Derecho Marítimo Internacional por el *International Maritime Law Institute* de la OMI (IMLI) en Msida, Malta; Ganadora al premio *“IMO Secretary General for Best Dissertation 2017”*, Especialista en Derecho Internacional Público y Licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).



Abstract

During the twentieth century, the idea persisted that work in port and aboard boats was exclusively for men; leaving women with limited participation in maritime and port activities. Gradually, international actors witnessed the importance of guaranteeing gender equity in all spheres. For its part, the United Nations (UN) did the same when considering the empowerment of women in the Millennium Development Goals and later, in the Sustainable Development Goals that would give them continuity. In the maritime field, the International Maritime Organization (IMO) supported the work of women through training in their institutes and the creation of Women's Maritime Associations, with the purpose of protecting the right of women to full inclusion in the Administrations and Maritime Authorities of their Member States.

In December 2017, a regional conference was held in which delegates from 18 Latin American countries exchanged information and experiences on their performance in the maritime and port sector. They also identified problems that impede the effective performance of women, such as social rejection and sexual harassment, and proposed solutions to them, creating a network of maritime women in the region in search of the path towards the empowerment of women.

This analysis work presents a Latin American perspective on the empowerment of women in the maritime sector, based on what was presented at the Regional Conference: *"Women in the Maritime Authorities of Latin America and Central America"*, held in Valparaíso, Chile, from 13 to 15 December 2017

Key words: Empowerment, Gender Equity, Sustainable Development Goals, IMO, Declaration of Valparaíso, Red-MAMLa.

1. Introducción

El mar ha sido durante mucho tiempo un imán para personas con un sentido del deber, valientes frente al peligro y listas para sacrificar sus vidas por su nave. Durante siglos se entendió que esa gente de mar tenía que ser un hombre, principalmente porque una gran cantidad de ese trabajo requería de una fuerza física especial para atender los trabajos abordo de los veleros de antaño. (SALGADO, 2017)

Durante mucho tiempo, el mundo de la mar fue dominado por hombres y la presencia de las mujeres fue meramente testimonial. Hubo un tiempo en que lo único femenino de un barco era el mascarón de proa.² Por muchos años existió la creencia de que las mujeres traían mala suerte a bordo de las embarcaciones. Cuando en 1808 el capitán Collingwood de la Armada británica supo que una mujer se encontraba a bordo de una de las naves de su escuadra, ordenó su desembarco inmediato mientras escribía en la bitácora: "Jamás he conocido a una mujer que viajara a bordo de un barco sobre el que no se cerniera la desgracia".

² El Mascarón de Proa es una figura de adorno colocada en la parte delantera de una embarcación.



El mismo Almirante Nelson comentó antes de zarpar en una de sus travesías: “El domingo nos desharemos de todas las mujeres, perros y palomas, y el miércoles espero navegar a toda vela rumbo a Torbay”. (Word Press, 2015)

A fines del siglo XX, el paisaje marino se había alterado hasta el punto de ser irreconocible mediante la introducción de tecnologías que requieren una formación de vanguardia en lugar de la fuerza física. Con ese cambio, llegó el reconocimiento de que el sector marítimo necesita "mano de obra", tanto de hombres como de mujeres, para afrontar los desafíos de transportar los bienes y el combustible del mundo de manera eficiente, segura y limpia. Con la inclusión de las mujeres en las actividades marítimas, las supersticiones del siglo XIX fueron reemplazadas por prejuicios de género de índole fisiológico, social y cultural, los cuales pusieron de manifiesto que, mientras las mujeres se abrían camino en las rutas de la mar, se enfrentaban a otro tipo de problemas como la discriminación, el acoso y el menosprecio de sus capacidades. (DÍAZ MEDINA, 2017)

Si bien hubo grandes avances de reconocimiento de las capacidades de la mujer al interior de diversos países, fue hasta que las organizaciones internacionales comenzaron a poner atención en el tema, que surgió la preocupación por garantizar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer.

2. La igualdad de género como objetivo de la Organización de las Naciones Unidas

Del 6 al 8 de septiembre del año 2000 se celebró en Nueva York, la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. En dicho evento, los líderes de 189 Estados comprometieron a sus naciones a una nueva alianza mundial para reducir la pobreza extrema a través del establecimiento de metas plasmadas en la Declaración del Milenio, compuesta por los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio, que van desde la reducción de la pobreza, hasta la detención de la propagación del VIH/SIDA y la consecución de la enseñanza básica universal. El compromiso de los Estados fue dar cumplimiento a los objetivos poniéndose como límite el año 2015. (ONU, 2000) (Figura 1).

Figura 1: Objetivos de Desarrollo del Milenio



Fuente: Organización de las Naciones Unidas, obtenida de <http://www.un.org/es/millenniumgoals/>.



Concretamente el Objetivo 3: “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, tenía como meta eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria para el año 2005 y a todos los niveles educativos para el año 2015. Asimismo, el Objetivo 3 se enfocó en la igualdad de la mujer en el campo laboral y de representación política. El informe 2015 concluyó que aún sigue existiendo discriminación en contra de la mujer en cuanto a acceso al trabajo, a bienes económicos y a su participación en la toma de decisiones privadas y públicas. Cabe destacar que el informe puntualiza que en América Latina y el Caribe, la proporción entre mujeres y hombres en hogares pobres aumentó de 108 mujeres por cada 100 hombres en 1997, a 117 mujeres por cada 100 hombres en 2012, a pesar del descenso de las tasas de pobreza de toda la región. (ONU, 2015, p.28)

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos de aplicación universal que desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030. (ONU, 2015) (Figura 2)

Figura 2: Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: Organización de las Naciones Unidas, obtenida de <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>.

En concreto, el Objetivo 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, tiene las siguientes metas:



Metas del ODS 5.

5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
5.4	Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
5.5	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
5.6	Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
5.a	Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
5.b	Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
5.c	Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Fuente: Organización de las Naciones Unidas, obtenida de

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

A fin de verificar los avances de los Estados respecto al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Secretario General de la ONU prepara anualmente un informe que ofrece un panorama general de los avances mundiales de los 17 Objetivos de la Agenda 2030. El informe correspondiente al año en curso, fue presentado el 10 de mayo de 2017 y aunque muestra datos positivos de avances respecto al ODS 5, tales como la disminución en el índice de matrimonio infantil y de mutilación o ablación genital femenina; enfatiza en que se requiere de esfuerzos más enérgicos, incluso en los marcos jurídicos, para combatir la discriminación en contra de la mujer, que a menudo es consecuencia de actitudes patriarcales y de las normas sociales que éstas conllevan. (ONU, 2017)

Por lo que hace al desempeño de la mujer en el ámbito profesional, dicho informe también arrojó datos que demuestran que a nivel mundial, la participación de las mujeres en los órganos legislativos únicos o en los



parlamentos nacionales alcanzó el 23,4% en 2017, solo un 10% más que en 2000. La lentitud de los avances revela la necesidad de un mayor compromiso político, y de medidas y cupos más ambiciosos, para aumentar la participación política y el empoderamiento de la mujer. Por otra parte, se concluyó en el informe que las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos, ya que en la mayoría de los 67 países que dispusieron datos para el informe, entre 2009 y 2015 menos de un tercio de los puestos directivos superiores e intermedios estaban ocupados por mujeres. (ONU, 2017)

Desde el punto de vista legal, los ODS no son jurídicamente vinculantes, sino que se espera que los Estados los adopten de manera voluntaria y les otorguen fuerza coercitiva a través de su normatividad interna; por lo que el cumplimiento de los objetivos depende totalmente del grado de adopción de los Estados y la armonización en su sistema jurídico a través de políticas o normas obligatorias.

A través de los Objetivos del Milenio y actualmente mediante los ODS, la ONU se enfocó en el empoderamiento de la mujer primordialmente en el campo político y laboral, sin especializarse en el sector marítimo, ya que esto fue trabajo que más adelante desarrollaría la OMI.

3. La labor de la OMI para el empoderamiento de la mujer en el sector marítimo.

En 1988, la OMI se puso a la vanguardia de los organismos especializados de las Naciones Unidas con la creación de un Programa para la Integración de las Mujeres en el Sector Marítimo (IWMS por sus siglas en inglés³) basado en la visión de la igualdad, que es el núcleo de la Carta de las Naciones Unidas.⁴ Dicho programa incluye el fortalecimiento de las capacidades nacionales y regionales a través de becas de género específicas; la facilitación al acceso a formación técnica de alto nivel para la mujer en el sector marítimo en los países en desarrollo y la facilitación de la identificación y selección de mujeres -por sus respectivas autoridades- para oportunidades de desarrollo profesional en Administraciones Marítimas, Portuarias e Institutos de formación marítima. (OMI, 2018)

En la década de los 90's, muchos institutos de capacitación marítima encontraron "difícil" admitir a mujeres, lo que impidió desde el principio una carrera en la industria marítima. La respuesta de la OMI fue comunicarse con las administraciones e institutos marítimos de todo el mundo, solo para abrirles los ojos de los valiosos recursos que estaban excluyendo y para dar visibilidad a las mujeres. Por su parte, la Organización también hizo lo propio al establecer en las convocatorias de ingreso a su Instituto de Derecho Marítimo Internacional (IMLI por sus siglas en inglés⁵) que el 50% de los lugares disponibles estarían reservados para mujeres que contaran con el perfil de ingreso solicitado. (IMLI, 2018)

³ *Programme for the Integration of Women in the Maritime Sector.*

⁴ El numeral 1 del Artículo 2 de la Carta de Naciones Unidas establece que la Organización está basada en el principio de la igualdad soberana de todos sus miembros.





⁵ *International Maritime Law Institute.*



Bajo el lema: “Formación-Visualización-Reconocimiento” la OMI sigue apoyando la participación de la mujer tanto en las profesiones en tierra como a bordo de los buques, sobre la base de la sensibilización, visualización y con un mayor número de mujeres ahora empleadas en el nivel medio de gestión. Entendiendo por: a) “Formación”: la educación de la mujer como factor clave para su desarrollo en el sector marítimo, ya sea a través de centros educativos nacionales, internacionales o los correspondientes a la OMI: IMLI, la Universidad Marítima Mundial (WMU por sus siglas en inglés⁶) y la Academia Marítima Internacional de Seguridad, Protección y Medio Ambiental (IMSSEA por sus siglas en inglés⁷), b) “Visibilidad”: Identificar cargos en los que puedan desempeñarse de acuerdo a su formación y capacidades, y c) “Reconocimiento”: Necesidad de visibilizar el ascenso y el rol de la mujer en el ámbito laboral para acercar la imagen femenina en el campo laboral en cuestión. (RIESCO, 2017)

A la par, la OMI lanzó una campaña para establecer asociaciones regionales para las mujeres que trabajan en los ministerios marítimos y en los puertos, a fin de proporcionarles un foro para intercambiar información técnica, compartir experiencias e implantar efectivamente los Convenios de la OMI. Desde el primer foro establecido en las Islas del Pacífico en 2003, (Figura 3) la lista ha crecido a seis, una en el sur y este de África en 2007, (Figura 4) una más en Asia en 2010, una en el Caribe en 2015 (Figura 5) y en el año 2017 se lanzaron dos, una para los Estados Árabes en octubre y la correspondiente a Latino América en diciembre.

Figura 3: Estados miembro que son parte de PACWIMA⁸ por orden alfabético.

Asociación de Mujeres del Sector Marino del Pacífico			
Estado Miembro		Información de la Asociación	
1		Islas Cook	Creación: Reunión regional celebrada en Samoa en 2003. Visión: Permitir la visibilidad de las mujeres en el sector marítimo y conectar, educar e inspirar a las mujeres y promover profesionales marítimos femeninos en el Pacífico.
2		Estados Federados de Micronesia	
3		Fiyi	
4		Kiribati	

⁶ World Maritime University.

⁷ International Maritime Safety Security Environment Academy.

⁸ Pacific Islands Women in Maritime Association.



5		Nauru	<p>Para lograr estos objetivos, PACWIMA se asegura de que se preocupe por el bienestar general de las mujeres del Pacífico en la comunidad marítima.</p> <p>Misión: Aumentar la participación de las mujeres en el sector marítimo del Pacífico creando una plataforma y foro para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la equidad de género • Promover educación, capacitación y oportunidades de carrera para las mujeres. • Reconocer las responsabilidades sociales relacionadas con las mujeres. • Promover la cooperación, la amistad y la comprensión a través del intercambio de conocimiento y la difusión de información. <p>PACWIMA (2015 -2017)</p>
6		Niue	
7		Palau	
8		Papúa Nueva Guinea	
9		Samoa	
10		Islas Salomón	
11		Tonga	
12		Tuvalu	
13		Vanuatu	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4: Estados miembro que son parte de WOMESA⁹ por orden alfabético.

Mujeres en el sector marítimo en sur y este de África			
Estado miembro			Información de la Asociación
1		Angola	

⁹ Women in the Maritime Sector in East and Southern Africa.



2		Botsuana	<p>Creación: Mombasa, Kenia en diciembre de 2007.</p> <p>Misión: Promover la equidad de género, mejorar el acceso de las mujeres a la capacitación y tecnología marítima y promover su avance hacia los niveles clave de toma de decisiones en el sector marítimo en África oriental y meridional.</p> <p>Visión: Ser una asociación profesional que lidere el avance de las mujeres como un recurso clave en el sector marítimo.</p> <p>Valores fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad • Compromiso • Diversidad y trabajo en equipo • Confiabilidad • Transparencia <p>Objetivos Sus objetivos estratégicos para el periodo 2014-2019 son:</p>
3		Burundi	
4		Comoras	
5		Eritrea	
6		Etiopía	
7		Kenia	
8		Madagascar	
9		Malawi	
10		Mauricio	
11		Mozambique	
12		Namibia	



13		República Democrática del Congo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la creación de capacidades para facilitar la realización de la visión de WOMESA. • Desarrollar programas de tutoría. • Movilizar recursos adecuados a nivel nacional, regional e internacional para mejorar operaciones de WOMESA. • Establecer y fomentar asociaciones inteligentes con las partes interesadas para llevar a cabo una rigurosa contratación de miembros. • Empezar investigaciones para el adelanto de la mujer y el desarrollo del sector marítimo.
14		Ruanda	
15		Seychelles	
16		Sudáfrica	
17		Sudán	
18		Suazilandia	
19		Tanzania	
20		Uganda	
21		Yibuti	
22		Zambia	
23		Zimbabue	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: Estados miembro que son parte de WIMAC¹⁰ por orden alfabético.

Asociación Marítima de Mujeres del Caribe		
Estado Miembro		Información de la Asociación
1		Antigua y Barbuda
2		Bahamas
3		Barbados
4		Belice
5		Islas Caimán
6		Dominica
7		Granada
8		Guyana
9		Haití
10		Jamaica

Creación:
Fue establecida en la Conferencia llevada a cabo en Bahía Montego, Jamaica, del 13 al 17 de abril de 2015.

Misión:
Fomentar el desarrollo y la participación de las mujeres en el sector marítimo y contribuir al crecimiento de la industria dentro de la región mediante:

- La potenciación de la mujer mediante la capacitación.
- Promoción de las cuestiones que afectan a las mujeres y la industria.
- Ejercer presión y contribuir al desarrollo de entornos legislativos y normativos receptivos.
- Tutoría para facilitar la promoción y el bienestar profesional de las mujeres en el sector.
- La creación de mejores prácticas y alianzas para fortalecer la industria y proporcionar oportunidades para la movilización de recursos.
- El reconocimiento de los logros entre las mujeres del sector marítimo.

¹⁰ *Women in Maritime Association from the Caribbean.*



11		Panamá	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la industria marítima. • Contribución a la investigación y el desarrollo de la industria marítima. • Responsabilidad Social y Corporativa. <p>Visión: WIMAC llegue a ser clave para el desarrollo sustentable del sector marítimo.</p> <p>Valores Nucleares:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad ética. • Calidad. • Transparencia. • Trabajo en Equipo. • Dedicación y compromiso. • Colaboración. (WIMAC, 2016)
12		San Cristóbal y Nieves	
13		St. Lucia	
14		San Vicente y las Granadinas	
15		Surinam	
16		Trinidad y Tobago	

Fuente: Elaboración propia.

La Asociación de Mujeres del Sector Marítimo en Asia (WIMA-Asia por sus siglas en inglés) fue establecida en 2010 en Manila, Filipinas.¹¹

La Asociación de Mujeres Árabes del Sector Marítimo (AWIMA por sus siglas en inglés¹²) se estableció en una Conferencia celebrada en Alejandría, Egipto, del 15 al 19 de octubre 2017, cuando 30 mujeres procedentes de nueve países árabes lanzaron oficialmente la agrupación. Su objetivo es proporcionar formación y compartir conocimientos a fin de facilitar la implantación de los ODS, especialmente el ODS 5. Tiene como misión alentar y empoderar a la mujer árabe a través de la mejora de sus habilidades profesionales y destacando su papel eficaz en el sector marítimo y entre sus objetivos están reforzar la participación de las mujeres árabes en puertos y sectores marítimos locales, regionales y globales, así como la capacitación regional y nacional a través de una educación equitativa y permanente para la mujer árabe. (DAY OF DUBAY, 2017)

¹¹ No se proporcionó mayor información de esta Asociación.

¹² *Arabic Women in Maritime Association.*



4. Perspectiva latinoamericana de la participación de la mujer en el sector marítimo.

Ante los esfuerzos regionales liderados por la OMI para el establecimiento de asociaciones marítimas femeniles, en enero y marzo de 2012 la Autoridad Marítima de Panamá rompió el esquema que existía hasta entonces cuando llevó a cabo una conferencia innovadora que permitió el establecimiento de un *Foro para mujeres en el sector marítimo de América Latina*, así como un *Seminario de seguimiento para mujeres administradoras de alto rango del mundo marítimo de América Central y América Latina*. No obstante lo anterior, citados pasos -aunque importantes-, no habían dejado la huella que las demás reuniones, con la creación de asociaciones regionales.

Por otra parte, en el marco de la XI Reunión extraordinaria de la Red Operativa de Cooperación Regional de Autoridades Marítimas de América (ROCRAM) la delegación de Venezuela a través de su Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos, presentó un documento que pretende realizar una importante contribución a las iniciativas de los países miembros de la Red, suscitando una reflexión más avanzada sobre la importancia de la participación de la mujer en el sector marítimo y poniendo de manifiesto las medidas transformadoras que han adoptado distintas partes interesadas, lo que podrá a servir de base para las actividades que se emprendan sobre igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como reconocimiento a la función que desarrolla en el sector marítimo el papel de liderazgo que ya desempeñan las mujeres a nivel nacional y regional en América Latina, consolidándose la creación de la Asociación de Mujeres Marítimas de la ROCRAM, resolviéndose la creación de un grupo de trabajo por correspondencia (Resolución N°8 XI R.E.), coordinado por Venezuela e integrado por los países de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay y Perú, con los siguientes términos de referencia:

- a. Crear una base de datos de las mujeres marítimas de la región y establecer una representante por cada país.
- b. Elaborar y proponer el proyecto de creación de la Asociación de Mujeres Marítimas de la ROCRAM y definir un plan de acción.
- c. Presentar informe al Pleno de la ROCRAM. (ROCRAM, 2017)

La propuesta fue aceptada con gran beneplácito por parte de los países integrantes de ROCRAM y fue aprobada en el mismo foro.

Es en diciembre del año 2017 cuando en un esfuerzo conjunto entre la OMI, la Autoridad Marítima de Chile y el Ministerio de Transportes de Malasia, organizan la Conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica” la cual se llevó a cabo en Valparaíso, Chile del 13 al 15 de ese mes y anualidad. El evento serviría de foro para que delegadas de dieciocho países del nuevo continente



compartieran información de la participación de las mujeres en el sector marítimo de su país, así como experiencias y testimonios de mujeres que día a día buscan la superación y el reconocimiento de sus logros en el desempeño de actividades marítimas que habían sido consideradas exclusivamente para hombres.

La conferencia contó con la participación de delegadas de Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Cada delegación presentó las actividades que el género femenino desarrolla en el sector marítimo de su país, incluyendo actividades portuarias y marítimas, del sector público y privado. (Figura 6)

Figura 6: Foto oficial de la Conferencia.



Fuente: Conferencia regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”.

La Conferencia sirvió de foro para identificar tres grandes aspectos para el empoderamiento de la mujer en Latinoamérica: a) analizar la participación actual de la mujer en el sector marítimo regional, b) identificar problemas y retos, y c) proponer soluciones.

4.1 Análisis de la situación actual

En el campo profesional marítimo, se ha logrado incrementar la participación de la mujer a nivel regional, puesto que de manera paulatina, se han ido incorporando a las labores marítimas y portuarias. Las delegadas proporcionaron ejemplos sobre el cambio de actitud que se ha producido en sus administraciones, de manera favorable para el género femenino. Hoy en día, Latinoamérica cuenta con mujeres insertas en el Cuerpo General de sus Armadas, participando en actividades de navegación,



guardia costera, máquinas, seguridad de costa y comunicaciones, con especialidades que van desde aviación, búsqueda y rescate, salvamento y buceo, hasta inteligencia e infantería de marina.

En América Latina la mujer participa en campos que históricamente fueron de hombres, y hoy por hoy se desempeñan como agentes de tráfico marítimo, bomberas marinas, motoristas, policías marítimas, autoridades del sector acuático, pilotas de embarcaciones, ingenieras marítimas, médicos a bordo de embarcaciones, auditoras en materia de protección marítima y portuaria, mujeres maniobristas de remolcadores, operadoras de grúas portuarias, pescadoras artesanales, auditoras sanitarias e investigadoras de accidentes e incidentes marítimos. En el ámbito judicial, aunque no todos los Estados demuestran el mismo avance respecto a la instauración de tribunales marítimos, Venezuela muestra una clara ventaja al contar con siete mujeres Juezas tanto en tribunales de Primera Instancia como en el Tribunal Superior Marítimo, quienes fueron designadas por el Tribunal Supremo de Justicia de ese país. (GARCÍA FERRARO & RODRÍGUEZ DE TROCONIS, 2017).

Por lo que hace al campo marítimo académico, las participantes coincidieron en que ha aumentado la inscripción de mujeres en los institutos de formación marítima, así como su posterior empleo y desarrollo profesional dentro de las administraciones marítimas de la región. Las representantes manifestaron contar en sus centros educativos nacionales con la participación de mujeres tanto en calidad de estudiantes como de instructoras en temas marítimos, como lo son: Licenciadas en Ciencias Náuticas, Diplomadas en Oficiales de Protección Marítima y Portuaria, Autoridad Marítima Nacional e Inteligencia Marítima y Portuaria, Especialistas en Derecho del Mar y Marítimo, Maestras en Derecho Marítimo Internacional, Oficiales de la Escuela Superior de la Marina de Guerra, Instructoras de OMI e investigadoras académicas en temas marítimos, entre otras.

Figura 7: Egresadas de IMLI en la Conferencia regional.



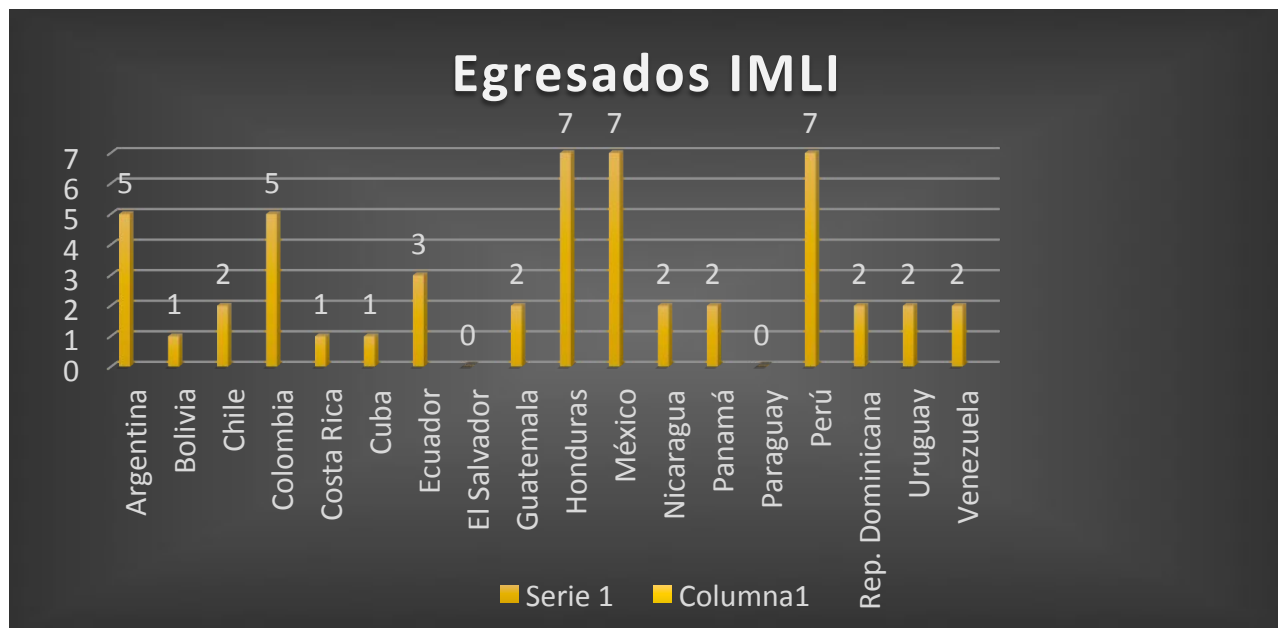
Fuente: Conferencia regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”.



Respecto a la preparación académica en los institutos de formación de la OMI, de entre las delegadas se contó con la participación de egresadas de IMLI y de WMU, quienes compartieron información de dichas escuelas y su experiencia personal, antes, durante y después de su participación en esos institutos. (Figura 7)

En su intervención, las egresadas hablaron del reto que representa, en principio, tomar la decisión de estudiar en un país con un idioma, cultura y costumbres diferentes, a la distancia de familiares y seres queridos, y en el caso de las madres, en la lejanía de sus hijos. Asimismo, coincidieron en que la participación de latinoamericanos en las escuelas de la OMI ha quedado en desventaja en comparación con estudiantes de otras latitudes. En lo que concierne a IMLI, desde su creación en el año 1988 hasta el 2017, de los 881 egresados que registra el Instituto en total, únicamente 51 son originarios de los países latinoamericanos participantes en la Conferencia. (DÍAZ MEDINA, 2017) (Figura 8) Cabe mencionar que, 325 del total de egresados son mujeres, lo que representa un 36.8% de personal femenino capacitado por el Instituto, en comparación con el personal masculino.¹³

Figura 8: Egresados latinoamericanos de IMLI.



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, las egresadas alentaron al auditorio a seguirse preparando profesionalmente para contar con la capacidad necesaria para participar en los temas marítimos de sus administraciones y trabajar para, en un futuro, ocupar cargos a nivel dirección con toma de decisiones. Por último, reflexionaron acerca de la gran

¹³ Información proporcionada por IMLI el 8 de enero de 2018.



satisfacción del deber cumplido al culminar exitosamente con sus estudios de posgrado en las escuelas de la OMI.

Otro aspecto importante que arrojó el análisis de la situación actual del posicionamiento de la mujer, fue la legislación existente en materia de equidad de género en los países participantes en la Conferencia, encontrándose que se cuenta con un marco jurídico robusto en la materia, ya que todos los Estados poseen al menos un ordenamiento jurídico encaminado a procurar la equidad de género y la no discriminación de la mujer. (Figura 9)

Figura 9: Legislación en materia de equidad de género.

Estado		Legislación
1		<p>Resolución Ministerial N. 469: "Licencia por maternidad y régimen en el periodo de lactancia"</p> <p>Resolución Ministerial N. 1079: "Personal en condición de ascender o de realizar cursos de ascenso que se encuentren embarazadas o en periodo de lactancia"</p> <p>Resolución Ministerial N. 2017-443: "Licencia Especial por Violencia de Género"</p>
2		<p>Ley N. 348 "Integración de la Mujer": promueve la inclusión en todos los ámbitos de la Administración.</p> <p>Ley de Régimen Electoral: determina que la sumatoria de las candidaturas al Parlamento deben reflejar la paridad, 50% mujeres y 50% hombres.</p> <p>Ley Integral Para Garantizar A Las Mujeres Una Vida Libre De Violencia: promueve la igualdad entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación.</p>
3		<p>Ley N. 20.609: establece medidas contra la discriminación.</p> <p>Ley N. 20.066: establece Ley de Violencia Intrafamiliar.</p>
4		<p>Ley N. 581 de 2000: reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y promueve conceder a las mujeres el 30% de vacantes en cargos decisorios de gobierno.</p> <p>Ley N. 823 de 2003: establece políticas y acciones para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado.</p> <p>Ley N. 1496 de 2011: garantiza igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.</p>



5		Costa Rica	Ley N. 7142: promueve la igualdad social de la mujer. Ley N. 8901: establece un porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas.
6		Cuba	Ley N. 339: establece disposiciones de protección aplicables en la maternidad de las trabajadoras.
7		Ecuador	Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: consagra el derecho a la seguridad social a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares. Ley N. 103: pugna contra la violencia a la mujer y a la familia.
8		El Salvador	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres: prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: establece Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.
9		Guatemala	Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer: Sanciona la violencia económica, cuando dentro del ámbito público o privado se limite o restrinja la libre disposición de sus bienes o derechos patrimoniales o laborales a una mujer.
10		Honduras	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer: prioriza la familia, salud, educación, cultura, medios de comunicación, medio ambiente, trabajo, seguridad social, crédito, tierra, vivienda y participación en la toma de decisiones en las estructuras de poder. Ley contra la Violencia Doméstica: protege la integridad física, psicológica, patrimonial y sexual de la mujer contra cualquier forma de violencia por parte de su cónyuge, o cualquier persona con quien sostenga una relación sentimental.
11		México	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: promueve el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: establece la coordinación gubernamental para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.



12		Nicaragua	<p>Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades: promueve la igualdad y equidad en el goce de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres.</p> <p>Ley Creadora del Fondo para Compra de Tierras con Equidad de Género para Mujeres Rurales: crea un fondo para compra de tierra con equidad de género para mujeres rurales.</p>
13		Panamá	<p>Ley N. 82: adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el feminicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer.</p> <p>Ley N. 4: instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres, incluyendo oportunidades de desarrollo social.</p>
14		Paraguay	<p>Ley contra la Violencia Doméstica: protege a toda persona que sufra lesiones, maltratos físicos, psíquicos o sexuales por parte de alguno de los integrantes del grupo familiar.</p>
15		Perú	<p>Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: consagra los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo toda discriminación.</p> <p>Ley N. 26628 de 1996: amplía el acceso a las Escuelas de Oficiales y de Suboficiales de las Fuerzas Armadas.</p>
16		República Dominicana	<p>Ley N. 24/97: modifica el Código Penal Dominicano, a fin de sancionar la violencia doméstica e intrafamiliar contra la mujer.</p>
17		Uruguay	<p>Ley N. 18.104: establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República.</p> <p>Ley N. 16.045: promueve la igualdad de trato para ambos sexos en la actividad laboral.</p>
18		Venezuela	<p>Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: establece que la mujer no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y otras condiciones de trabajo.</p>

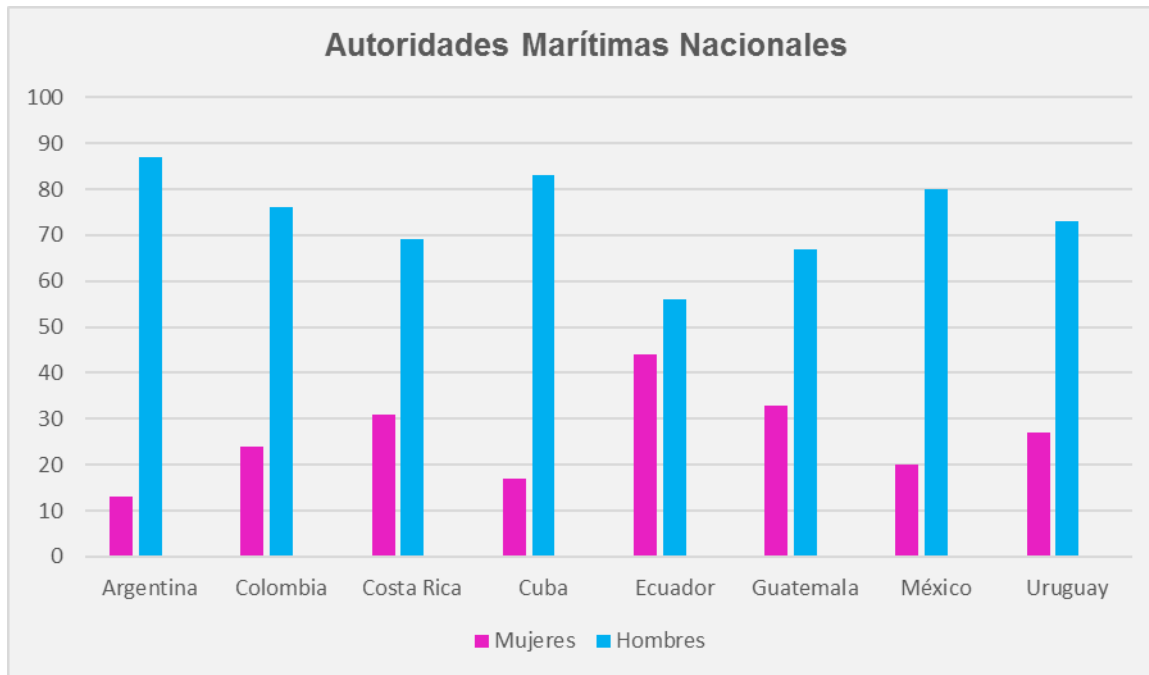
Fuente: Elaboración propia.

Por último, diversos países reportaron en cifras, la participación de la mujer en sus Autoridades Marítimas Nacionales, encontrándose en todos los casos una mayoría notable de hombres que prestan sus servicios en las Autoridades, en comparación con las mujeres. Prefectura Naval Argentina: 13% mujeres y 87% hombres, Dirección General Marítima de Colombia: 24% mujeres y 76% hombres, Autoridad Marítima de Costa Rica: 31% mujeres y 69% hombres, Administración Marítima de Cuba: 17% mujeres y 83% hombres,



Autoridad Marítima del Ecuador: 44% mujeres y 56% hombres, Sistema Portuario Guatemalteco: 33% mujeres y 67% hombres, Autoridad Marítima Nacional de México: 20% mujeres y 80% hombres y Autoridad Marítima Uruguaya: 27% mujeres y 73% hombres, respectivamente. (Figura 10)

Figura 10: Personal de las Autoridades Marítimas Nacionales.



Fuente: Elaboración propia.

4.2 Identificación de problemas y retos.

“Me decían que si yo era machorra (lesbiana), que era muy feo una mujer haciendo trabajos de hombres y llena de aceite, que se me iban a quebrar las uñas y que yo no tenía la fuerza para trabajar en eso” fue el testimonio de Doña Luisa Nelson, la primer mujer que trabajó como mecánica portuaria en el puerto de Moín, Limón, Costa Rica. (PANIAGUA CASCANTE & MC KINLEY, 2017)

El rechazo social de la mujer que se dedica a trabajos que requieren fuerza física, o que están asociados con el desempeño exclusivo de hombres, es un problema latente que aqueja a todas las esferas laborales, no sólo a la marítima. Asimismo, el rechazo suele provenir mayormente de hombres, pero en algunas ocasiones, también se origina en las mismas mujeres. Desacreditar el desempeño de la mujer basándose en razones físicas y no competitivas, no es razón suficiente para impedir que la mujer se involucre en dichas funciones; sin embargo, es una problemática identificada en el sector marítimo latinoamericano que obstaculiza el empoderamiento pleno de la mujer.



La idea generalizada de que los hombres eran los únicos capaces de realizar funciones a bordo de embarcaciones, ocasionó un atraso en la incorporación de las mujeres que estaban interesadas en prestar sus servicios en las mismas. Si bien es cierto que se identificó la participación de la mujer latinoamericana en actividades de guardia costera, navegación, máquinas y mecánica, entre otras, también lo es que la participación de la mujer es reducida, sin alcanzar el 50% en comparación con el hombre. Ahora bien, se encontró que de las mujeres que ya se encuentran prestando sus servicios en el sector marítimo regional, sólo un número reducido de ellas ocupan puestos a nivel de mando como es el caso de Honduras y Costa Rica.

No se reportaron casos concretos de pago diferenciado en el sector marítimo latinoamericano; sin embargo, se enfatizó la importancia de contar con retribuciones económicas y prestaciones laborales que fueran justas y acordes a los servicios prestados, sin importar el género del prestador de servicios y defendiendo “a trabajo igual, salario igual”. El aspecto económico no fue lo único que se discutió en el foro regional marítimo, la igualdad de oportunidades para las mujeres también fue un tema central abordado, coincidiendo que es imprescindible dar a conocer debidamente las oportunidades de empleo y preparación profesional, apoyar a la mujer para su acceso a las mismas y posteriormente, emplearla en un cargo con el perfil acorde a la capacitación recibida.

Por último, el acoso sexual al que la mujer se enfrenta tanto en la vida diaria como en la vida laboral, fue identificado como uno de los problemas más graves no sólo para su empoderamiento, sino para su existencia misma. Al respecto, se resaltó que la Organización Internacional del Trabajo ha instado a denunciar todo tipo de acoso, independientemente de la esfera laboral de que se trate. Asimismo, recomienda llevar a cabo campañas y preparar audiovisuales para que las mujeres sepan cómo denunciarlo y para que los agresores potenciales tengan conocimiento de su conducta, tanto a nivel personal como profesional.

4.3 Propuestas de solución de problemas.

Respecto de la discriminación laboral:

- a. Contratación según cualificación, experiencia y méritos.
- b. Creación de políticas de igualdad de oportunidades y trato.
- c. Compartir y diseminar experiencias positivas de los empleadores.
- d. Mayor contratación de mujeres como formadoras o instructoras en el sector.
- e. Promoción y garantía en igualdad de oportunidades en promoción laboral.
- f. Hacer válidas las políticas o leyes en materia de igualdad en remuneración, beneficios, etc.

Respecto a la conciliación entre vida familiar y laboral:



- a. Integrar un marco jurídico que proteja el 50/50 laboral, como impulso del derecho de la mujer a la participación en las actividades profesionales del sector marítimo
- b. Fomentar que el 50% de los trabajadores en las Autoridades Marítimas sean mujeres.
- c. Generar puestos a nivel de mando para las mujeres.
- d. Cambio cultural, replantación de las actitudes patriarcales que tanto hombres como mujeres tienen desde la infancia.
- e. Reducir estereotipos de origen fisiológico, ya que si bien es cierto que las características físicas de la mujer la hacen diferente al hombre, no quiere decir que no puedan desempeñar los mismos empleos, y viceversa.
- f. La delegación de Venezuela propuso la implementación de guarderías en apoyo a las madres profesionales pertenecientes a las Administraciones Marítimas.

Respecto a la lucha contra el acoso sexual:

- a. Llevar a cabo campañas de sensibilización tanto para hombres como para mujeres, en las que se difunda las conductas que son consideradas como acoso sexual y sus consecuencias.
- b. Apoyar a las mujeres que fueron víctimas de delitos para que lleven a cabo la denuncia respectiva.
- c. Adoptar leyes y políticas en contra del acoso y otros delitos en contra de la mujer.
- d. Coadyuvar con las autoridades competentes para que se cumplan las leyes y políticas en contra del acoso sexual.
- e. Brindar apoyo psicológico a las víctimas del delito.

5. La Declaración de Valparaíso: creación de la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica.

La Conferencia logró establecer un foro en el que coincidieron un grupo multicultural de mujeres con trayectorias, experiencias, ideas y testimonios valiosos y que hallaron un punto de encuentro plasmado en la hoy llamada Declaración de Valparaíso. La Declaración se basó en las diversas resoluciones tanto de las Naciones Unidas, como de la OMI en materia de desarrollo sostenible, igualdad de género y empoderamiento de la mujer; asimismo, reconoció la activa participación de las mujeres en la región de América Latina en la gestión armonizada de la seguridad, protección y eficacia del transporte marítimo.

Con la adopción de la Declaración de Valparaíso, los Estados asistentes a la Conferencia regional, crearon la Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (Red-MAMLA) cuyo lema y principios se basarán en las premisas: “Capacitación, Visibilidad, Reconocimiento y Empoderamiento” recogidos de la OMI.



Junto a la redacción del documento se estableció un cronograma a corto plazo para considerar la creación de un grupo de trabajo por correspondencia, liderado por la delegación de Colombia, y que tendrá que elaborar y enviar, a todas las Autoridades Marítimas presentes, un informe preliminar para anexarlo a la Declaración en un plazo de 4 meses contados a partir de la adopción de la Declaración.

El resultado del trabajo de la Comisión ad hoc serán presentados por el Estado de Chile ante la OMI al 68° periodo de sesiones del Comité de Cooperación Técnica para que sea de conocimiento de todos los integrantes de la organización. (GRAFELBERGNOTICIAS, 2017)

6. Conclusiones

Tanto la ONU como la OMI han hecho su aportación en *pro* de la equidad de género a través de la implementación de los Objetivos del Milenio, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Programa Integrado de Cooperación Técnica; sin embargo, es responsabilidad de los Estados la implementación de medidas normativas y de políticas en su sistema jurídico para hacerlas efectivas.

Por otro lado, la creación de Asociaciones Marítimas de Mujeres en diversas partes de mundo ha contribuido enormemente para alcanzar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en casi todas las regiones del mundo. La Conferencia “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica” fue de gran aporte a la región, puesto que sirvió de plataforma para llevar a cabo un análisis de la situación actual de la mujer en el sector marítimo, compartir experiencias, identificar problemas y proponer soluciones a los mismos.

El rechazo social, la desacreditación injustificada del trabajo femenino, la poca participación de las mujeres en el sector marítimo, el atraso de la inclusión de la mujer en actividades marítimas y portuarias, la necesidad de capacitación y de igualdad de oportunidades y el pago diferenciado fueron problemas identificados por las marinas latinoamericanas. Por lo que hace a la baja participación de la mujer en todos los niveles incluyendo los de mando, considero que no se ha debido a causas discriminatorias, sino a que la incursión de la mujer es relativamente joven y aún no ha alcanzado ese nivel de participación.

Por otro lado, para proteger e incluir a la mujer al sector marítimo, es importante la incorporación de normatividad en materia de equidad de género en todas las Administraciones y Autoridades Marítimas de América Latina; sin embargo, las mujeres también tienen la obligación de prepararse, profesionalmente hablando. Las normas y políticas de equidad de género son sólo una parte que ayuda al empoderamiento de la mujer, pero no lo es todo, la actitud de la mujer misma es lo que más cuenta. Resultaría innecesario establecer cuotas obligatorias de lugares disponibles exclusivamente para mujeres si éstas no cuentan con la capacidad y formación adecuada para cumplir con lo encomendado. Es por eso, que la primera de las tres etapas del empoderamiento es la más importante, ya que dependerá de ellas mismas capacitarse,



formarse y prepararse para ocupar esos cargos de manera justificada y no sólo por llenar cuotas o porcentajes. Que los cargos destinados exclusivamente para mujeres sean llenados con mujeres adecuadamente formadas es de vital importancia para su eficiente desempeño.



FUENTES CONSULTADAS

DAY OF DUBAI, (2017), Diario electrónico Day of Budai, “Saudi Arabia Heads the First Arab Women in Maritime Association”, Recuperado el 6 de enero de 2018 de: <https://www.dayofdubai.com/news/saudi-arabia-heads-first-arab-women-maritime-association>.

DÍAZ MEDINA, Liliana (2017), Ponencia: “El Instituto de Derecho Marítimo Internacional de la OMI” en Conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”, Valparaíso, Chile, 14 de diciembre de 2017.

DÍAZ MEDINA, Liliana (2017), Discurso de Clausura de la Conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”, Valparaíso, Chile, 15 de diciembre de 2017.

GARCÍA FERRARO, Tamara & RODRÍGUEZ DE TROCONIS Ana (2017), Ponencia: “Participación de la Mujer Acuática en el Desarrollo de la Actividad Marítima en Venezuela” en Conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”, Valparaíso, Chile, 13 de diciembre de 2017.

GRAFELBERGNOTICIAS, (2017), Diario electrónico Grafelbergnoticias, “Concluyó Conferencia Regional titulada La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latinoamérica y Centroamérica”, Recuperado el 29 de enero de 2018 de: <http://grafelbergnoticias.blogspot.mx/2017/12/concluyo-conferencia-regional-titulada.html>.

IMLI (2018), International Maritime Law Institute, *Application package for nominated candidates, LL.M. Programme IMLI*.

OMI (2018), Organización Marítima Internacional, “Las Mujeres en el Sector Marítimo”, Recuperado el 5 de enero de 2018 de: <http://www.imo.org/es/MediaCentre/HotTopics/women/Paginas/Default.aspx>.

ONU (1945), Organización de las Naciones Unidas, Carta de Naciones Unidas, firmada en San Francisco, Cal. EEUU. el 26 de junio de 1945.

ONU (2000), Organización de las Naciones Unidas, “Cumbre Milenio 2000 Declaración del Milenio de las Naciones Unidas”, Recuperado el 3 de enero de 2018 de: <http://www.un.org/spanish/milenio/>.

ONU (2015), Organización de las Naciones Unidas, Informe de 2015 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

ONU (2015), Organización de las Naciones Unidas, “La Agenda de Desarrollo Sostenible”, Recuperado el 3 de enero de 2018 de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/la-agenda-de-desarrollo-sostenible/>.

ONU (2017), Organización de las Naciones Unidas, “Informe del Secretario General. Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017”, Recuperado el 8 de enero de 2018 de: <http://www.un.org/en/ga/search/viewdoc.asp?symbol=E/2017/66&referer=http://www.un.org/es/documents/index.html&Lang=S>.

PACWIMA (2015-2017), Pacific Islands Women in Maritime Association, ¿Quiénes somos? Recuperado el 27 de diciembre de 2017 de: www.pacwima.org.

PANIAGUA CASCANTE Ana Yancy & MC KINLEY Ann (2017), Ponencia: “El Progreso de la Mujer Portuaria Costarricense” en Conferencia Regional “La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica”, Valparaíso, Chile, 13 de diciembre de 2017.



RIESCO Fuenzalida Carolina, (2017), Ponencia: “*El Posicionamiento de las Mujeres para el Éxito Profesional en un Campo Dominado por Hombres*” en Conferencia Regional “*La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica*”, Valparaíso, Chile, 13 de diciembre de 2017.

ROCRAM (2017), Red Operativa de Cooperación Regional de Autoridades Marítimas de América, Informe final de la XI Reunión Extraordinaria de la Red Operativa de Cooperación Regional de Autoridades Marítimas de América, Londres, Reino Unido, 29 de noviembre de 2017.

SALGADO Carlos (2017), Discurso de Apertura de la Conferencia Regional “*La Mujer en las Autoridades Marítimas de Latino y Centroamérica*”, Valparaíso, Chile, 13 de diciembre de 2017.

WIMAC (2016), Women in Maritime Association from the Caribbean, *About us*, Recuperado el 30 de diciembre de 2017 de: <http://www.wimacaribbean.com/>.

WOMESA (2007), Women in the Maritime Sector in East and Southern Africa, *Strategic Plan*, Recuperado el 26 de diciembre de 2017 de: <http://womesa.org/>.

WORD PRESS (2015), Blog electrónico Word Press, “*Mujeres Navegantes*”, Recuperado el 14 de diciembre de 2017 de: <https://mujeresnavegantes.wordpress.com/2010/05/18/supersticiones-sobre-la-mujer-a-bordo/>.