

GUÍA DE BOLSILLO PARA LA GESTIÓN DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES DE PESCA ARTESANAL



Créditos

Autores:	Elia González Atencio Vicente Del Cid Mendoza
Director ejecutivo:	Erick Brenes Mata
Revisores internos:	Juan M. Posada L. Ana Luisa Avila Miranda
Coordinación editorial:	Juan M. Posada L. Magdalena Velázquez Jaimes-Freyre
Fotografías:	© Fundación MarViva © Albatros Media
Diseño y diagramación:	Vanessa Caballero
Impresión:	Imprenta Boski S.A.
Citar como:	González Atencio, E. y Del Cid Mendoza, V. (2023). Guía de bolsillo para la gestión de género en organizaciones de pesca artesanal. Fundación MarViva, Ciudad de Panamá, Panamá. 25 pp.
ISBN:	978-9962-8563-1-3

© 2023 Fundación MarViva.

Únicamente se permite la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio, con autorización escrita de la Fundación MarViva. Dicho uso debe hacerse solo para fines educativos e investigativos, citando debidamente la fuente.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

Contenido

Agradecimientos

Siglas, acrónimos y abreviaturas

Glosario 01

Introducción y contexto 02

Género y roles: importancia para los grupos de pesca artesanal 04

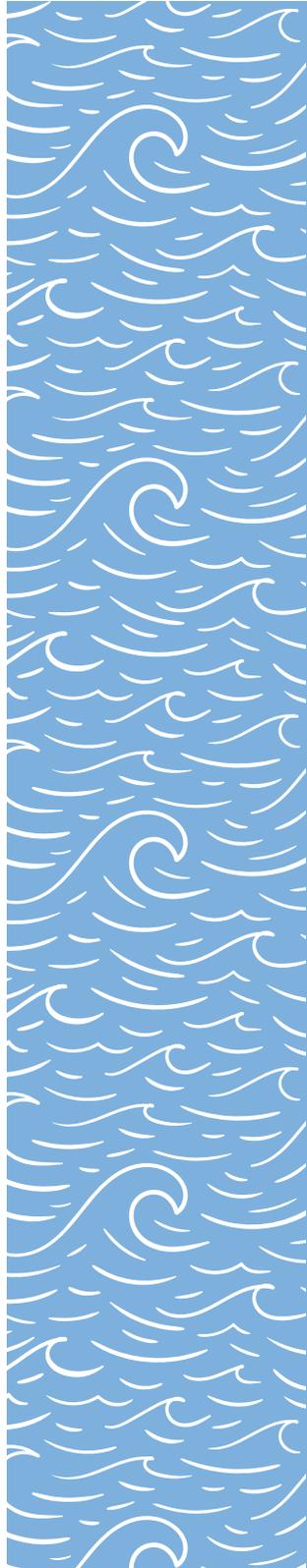
Igualdad y equidad de género no son lo mismo 10

Discriminación y violencia: variables que se deben vigilar 14

Literatura citada 19

Anexo 1. Ejemplos de lenguaje no sexista 21

Anexo 2. Ejemplo esquemático de un plan de acción de género... 23



Agradecimientos

A la **Unión Europea**, por su valioso apoyo en el desarrollo del proyecto “**Promoviendo la igualdad de género en organizaciones de pesca artesanal del Golfo de Montijo**”, el cual fue la fuente de aprendizaje y métodos, los cuales han sido sistematizados en la presente guía.

A la **Federación de Pescadores Artesanales del Área de Influencia del Parque Nacional Coiba (FEPACOIBA)**, así como a sus asociados, por sus valiosos aportes en materia de conocimiento, aprendizajes y experiencias, que generosamente han aportado a este documento.

Al **Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá**, por permitirnos contar con la participación de la profesora Elia González Atencio, coautora de esta guía y conocedora profunda en las materias de género, igualdad y equidad.

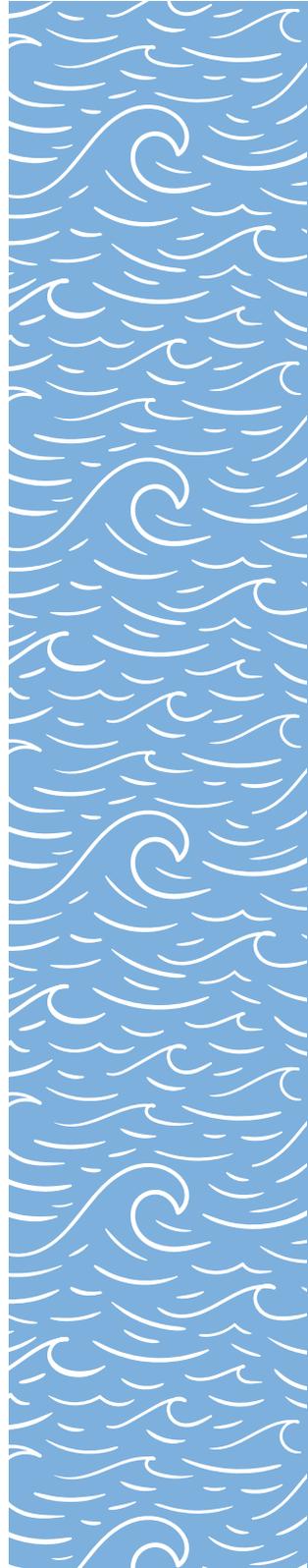


UNIÓN EUROPEA



Siglas, acrónimos y abreviaturas

CEDAW	Convencción sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (Food and Agriculture Organization of the United Nations)
FEPACOIBA	Federación de Pescadores Artesanales del Área de Influencia del Parque Nacional Coiba
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres (México)
UICN	Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil



Hay varios términos que pueden resultarle confusos, por lo que le resumimos sus significados básicos para que disfrute de una mejor lectura de la guía.

Abuso: hacer uso excesivo, injusto o indebido de algo o de alguien.

Biológico: ciencia que se ocupa del estudio de los seres vivos.

Congénita(o): que nace con las personas, es natural y no aprendido.

Construcciones sociales: producto de la cultura que genera cada sociedad, a fin de dar significado a fenómenos que se construyen con base a las creencias.

Cultural: conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación (p. ej. lenguaje, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, conocimientos).

Comité: conjunto de personas encargadas de un asunto.

Contexto: conjunto de elementos y circunstancias que sirven para explicar una situación.

Disparidades: desigualdad y diferencias de unas cosas respecto de otras.

Habilidad blanda: atributos, hábitos y rasgos personales que hablan del modo en que una persona se relaciona con los demás (p. ej. habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, creatividad, solución de problemas, etc).

Indicador: dato o un conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución o resultados de una acción, proyecto o programa.

Línea base: punto de referencia para contrastar si se dan cambios o no por la influencia de alguna acción o intervención.

Normas: reglas que se establecen con el propósito de regular comportamientos, a fin de mantener un orden determinado, y son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado de una sociedad u organización.

Perspectiva de género: herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Plan de acción: lista, conjunto de pasos o una guía que contiene todas las actividades y acciones que se deben realizar para lograr un objetivo o meta en particular.

Psicológica(o): todo lo relativo a la manera de pensar, sentir y comportarse de un individuo o de un grupo de personas.

Roles: tareas o papeles que se le asignan a una persona en una sociedad (Ley 9, 1999).

Sociedad: convivencia y actividad conjunta de los individuos de manera organizada u ordenada, que implica un cierto grado de comunicación y cooperación.

Subyacente: aquello que permanece oculto o debajo de alguna cosa.

Tradicional: conjunto de costumbres, prácticas, valores, saberes y creencias que son transmitidos de generación en generación y que hacen parte de la cultura de una comunidad humana.

Cuando se habla de actividades de pesca artesanal, la primera imagen que surge es la de un hombre extrayendo recursos del mar. No obstante, en toda su cadena productiva la pesca involucra a la mujer en diferentes roles, que se inician desde antes de la captura (p. ej. reparación y preparación de artes de pesca), durante la captura (p. ej. en la propia faena, ya sea como apoyo a un hombre o como una actividad individual que ella lidera) y después de la captura (p. ej., manejando procesos de comercialización o transformación del producto pesquero), así como también introduce innovación con nuevas actividades productivas.

Por otra parte, cuando se hace referencia a una mujer involucrada en las actividades de pesca artesanal, se le vincula con aquellas de recolección cercanas a la costa, no lejos de su hogar. Y cuando su rol está dedicado al procesamiento, su participación se relaciona con actividades de preservación del producto (p. ej. secado, salado, ahumado, enhielado) y de comercialización (Silles Calvo et al., 2021). Por ello, es necesario que se documenten experiencias como las realizadas por los grupos de pesca en el Golfo de Montijo (Panamá), donde la mujer es parte y socia de estos, procurando una participación más activa en las acciones comerciales e involucrándose con la promoción de actividades complementarias en negocios alternativos a la pesca, como lo son los servicios de restaurante, venta de insumos, hospedaje y transformación del producto pesquero.

Rebollo Fernández et al. (2016) opinan que los hombres por lo general se dedican más a acciones relacionadas con la eficiencia de captura, mientras que las mujeres tienden más a preocuparse por temas vinculados a la conservación de los recursos. En consecuencia, fortalecer el rol de la mujer en la cadena productiva de pesca, fomentando su participación en los espacios de toma de decisión y apoyándolas en iniciativas

complementarias de negocio que ellas mismas promueven, puede contribuir a incentivar mejores prácticas de pesca y procurar mayor sostenibilidad de los recursos costeros y marinos.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el porcentaje de especies de peces marinos en estado de sobreexplotación aumentó, entre 1974 a 2019, del 10 al 35 %, mientras que un 60 % está plenamente explotado (FAO, 2022). Según Silles Calvo et al. (2021), este tipo de tendencia indica que el crecimiento económico de las pesquerías naturales no provendrá de la captura de más recursos, sino de la reducción de las pérdidas pesqueras después de la captura, así como por el aumento de la calidad y el valor del producto mediante técnicas de procesamiento mejoradas, áreas estas que dominan las mujeres. En consecuencia, sus funciones y perspectivas se traducirán en el fortalecimiento de una economía subyacente, que impulsa la sostenibilidad pesquera.

En este contexto, adquiere relevancia el manejar y analizar los conceptos de género, igualdad y equidad, violencia de género, roles, etc., al ser la mujer una variable importante en la función de producción e interrelación con las buenas prácticas en la pesca artesanal, así como en la gestión de la sostenibilidad social, ambiental y económica de los grupos de pesca. En otras palabras, el objetivo es que se logre evolucionar de una práctica individual y con muchas presiones que obligan al pescador al ejercicio de malas prácticas, a una actividad grupal donde todos los actores son socios de un centro de acopio que, a través de su adecuada gestión comercial y organizativa, brinden estabilidad a los pescadores y pescadoras. Estos esquemas organizativos, en los que se promueven las buenas prácticas pesqueras, así como oportunidades de innovación y creación de nuevos negocios complementarios a la pesca, en las cuales se integran las habilidades de hombres y mujeres, juegan un rol importante para la sostenibilidad de la actividad pesquera.

En ese sentido, la presente guía básica ofrece información sobre los primeros pasos que toda organización debe dar para gestionar el tema de género, en este caso dentro de las actividades de pesca artesanal, basado en experiencias de éxito y aprendizajes obtenidos en el marco del proyecto “Promoviendo la igualdad de género en organizaciones de pesca artesanal del Golfo de Montijo”, provincia de Veraguas, República de Panamá.

Dicha iniciativa contó con un respaldo de tres años y medio por parte de la Unión Europea (Febrero 2020-Julio 2023), que involucraron acciones de capacitación en género, integración grupal y desarrollo organizacional, que contribuyeron a fortalecer la Federación de Pescadores Artesanales del Área de Influencia del Parque Nacional Coiba (FEPACOIBA; www.fepacoiba.com), integrada por más de 360 asociados, en 13 organizaciones de base.

Entre los principales logros vinculados a la materia de género en FEPACOIBA y que pueden servir de referencia para otras organizaciones que deseen replicar la experiencia se tienen:

- Incremento en el número de organizaciones de la sociedad civil (OSC) beneficiarias (de 11 a 14).
- Fortalecimiento del Comité de Género (22 miembros: 55 % mujeres y 45 % hombres), con representatividad de las organizaciones socias y avalado por la Asamblea General de FEPACOIBA, reflejando un balance de género.
- Aumento de la participación femenina en las juntas directivas de las organizaciones beneficiarias. Así:
 - Un 93 % de las organizaciones meta cuentan con participación de las mujeres en sus juntas directivas (13 de 14). Línea base: < 60 %.
 - Un 45 % del total de cargos de junta directiva de las OSC beneficiarias están siendo ejercidos por mujeres. Línea base: < 10 %.
 - Cuatro cargos de presidencia, en las juntas directivas de OSC beneficiarias, han sido asignados a mujeres, incluida la de FEPACOIBA, lo que representa una participación del 29 % en dicha posición. Línea base: < 7 %.

Género y roles: Importancia para los grupos de Pesca Artesanal

a. Género no es igual a sexo

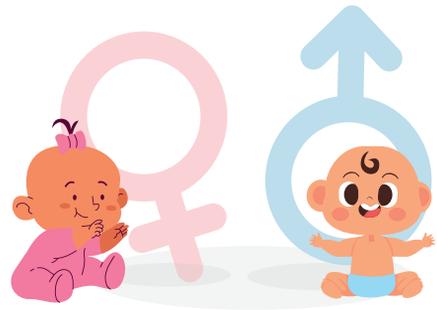
Son muchas las ocasiones en que, al participar de una actividad o reunión grupal, se solicita que las mujeres firmen la hoja de asistencia, a fin de contar con evidencia de que el género estuvo representado, dando a entender que dicha palabra se relaciona solamente con el concepto de mujer.

Por ello es importante que los grupos de pesca artesanal que actualmente están trabajando en integrar socias en sus organizaciones, comprendan la diferencia entre las palabras sexo y género.

Sexo: características biológicas con las que se nace, tales como los órganos genitales y los aparatos reproductivos.

Diferencia: biológica (natural)

Congénita: se nace con ella



Género: conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas, según su sexo. Se refiere a lo aprendido de lo que debe ser un hombre o mujer, según la sociedad.

El género es cultura (según la sociedad).

El género es aprendido, no se nace con ello.

El género atribuye características “femeninas” y “masculinas” a la esfera de la vida, las actividades y las conductas (Lamas, s.f.).



De aquí surge el concepto de rol, que se encuentra ampliamente ligado al género. Los procesos de socialización establecen una serie de roles, que con el tiempo son generalmente aceptados como parte del ámbito cultural, entendiendo este último concepto como toda norma de comportamiento o tradición que se aprende desde la infancia (Cortés Cid et al., 2014).

Es decir, cuando nace una niña o niño, el entorno donde se desarrolla les dictará una serie de normas y prácticas, que inducen cómo deben comportarse:

Roles de género:

Son las acciones, trabajos o actividades que se esperan desempeñen hombres y mujeres, que son diferentes según su sexo.

Hombres	Mujeres
Visten de color azul.	Visten de color rosa.
Se le asignan juguetes relacionados al ámbito productivo: carritos, aviones, tractores, herramientas.	Se les proporcionan juguetes del ámbito reproductivo: muñecas, juegos de té, cocinas, coches de bebe.
Sus actividades se relacionan con gorras, deportes.	Sus actividades se relacionan con peines, maquillaje, belleza.

Fuente: Adaptado de Guía para la incorporación de la perspectiva de género (Cortés Cid et al., 2014).



El problema con esta definición de roles es que, a través de la historia y la evolución humana, ninguna sociedad trata de forma igualitaria a hombres y mujeres (OIT, s.f.). Ello genera discriminación y violencia, con mayores consecuencias generalmente sobre la mujer, aunque hay casos en donde el hombre también es la víctima, pero está mal visto por la sociedad que éste haga pública su situación.

De ahí surge la importancia de la perspectiva de género en la pesca artesanal, como una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan por los roles culturales asignados a los seres

humanos, más que por su determinación biológica como hombre o mujer (INMUJERES y PNUD, 2007).

En este marco, un tema muy discutido es la división sexual del trabajo, donde se establecen las responsabilidades y obligaciones de las mujeres y hombres, generándose en muchas ocasiones disparidades, bajo el supuesto de las capacidades que puede tener un sexo u otro. En ese sentido, es importante que, en los trabajos a realizar en los centros de acopio pesquero, el sexo de la mujer no sea una condicionante al momento de asignarle una responsabilidad, sino que se consideren lo que son sus capacidades y habilidades, y cómo ellas pueden contribuir al objetivo común de desarrollo consensuado dentro de la organización.

ESQUEMA RESUMEN



Actividad práctica. Para entender mejor los conceptos repasemos los siguientes ejercicios

1. Repase los roles de género, calificando las siguientes características como sexo o género:

Características	Sexo	Género
Demostrar ternura		
Periodo menstrual		
Femenino		
Ayudar en las tareas escolares		
Ser fuerte		
Embarazo		
Trabajar para sostener el hogar		
Cocinar		
Fecundar		
Masculino		

2. Pareo: vincule con una línea, al termino que aplica a cada frase planteada.

Sexo

Género

1. Se nace con ello, no se puede cambiar.
2. Se aprende, no es heredado.
3. Determina lo femenino y lo masculino.
4. Característica biológica.
5. Nos define como mujer o hombre.
6. Características construidas socialmente.
7. Está sujeto a cambios en la estructura cultural y social donde crecemos.

3. Identifique dos actividades claves de la organización y evalúe los roles. Analice oportunidades de participación de la mujer y actividades integradoras hombre - mujer.

Actividad	Rol masculino	Rol femenino	Comentario de análisis que permita la participación de la mujer
Ejemplo: pesca	Se encarga de la captura	A veces ayuda en la jornada, pero es mejor se quede en casa	Podemos trabajar algunos tipos de pesca como la langosta en conjunto y compartimos ganancia igual que otros ayudantes hombres

Muy importante:

- De acuerdo con lo tratado en esta sección, se entiende entonces que sexo y género no son lo mismo, ya que con lo primero se nace y lo segundo es aprendido.
- La perspectiva de género contribuye a entender e identificar situaciones que pueden estar dándose a lo interno de la organización y que muchas veces no permite aprovechar adecuadamente el potencial tanto de hombres como de mujeres, en la búsqueda de un fin común de desarrollo organizacional exitoso.
- Se reconoce que entre hombres y mujeres existen diferencias físicas de tamaño y fuerza, hormonales, sexuales, entre otras. Pero estas no deben traducirse en desigualdad social, política y económica.
- Los roles de género no deben basarse en la percepción aprendida o lo que dicte la sociedad, sobre lo que debe hacer un hombre o una mujer. Por el contrario, se deben considerar las habilidades y capacidades que todos poseemos como humanos y aprovecharlos estratégicamente para el bien común, organizacional e individual.

b. Estereotipos de género

El Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES), presenta una definición de amplio alcance, que permitirá el análisis de esta sección:

“Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí, que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad”.

Un estereotipo es:

- Percepción exagerada y simplificada que se tiene sobre una persona o grupo de personas, que comparten características similares (p. ej. las mujeres son lloronas; los hombres no lloran).
- Buscan justificar ciertas conductas (p. ej. los hombres mantienen a la familia).
- Son creencias falsas (p. ej. un hombre que atiende el hogar es débil).
- Etiquetado de una persona o grupo social (p. ej. las mujeres se quedan en casa, porque deben cuidar a los niños, ya que son amorosas por naturaleza).

Estas ideas se repiten y dispersan con tal determinación, que terminan siendo aceptadas y hasta transmitidas de generación en generación por los miembros de la sociedad.

Lo importante que hay que entender de los estereotipos, es que son construcciones sociales, que se pueden cambiar. Pero para que ocurra dicho cambio, hay que identificarlos, analizarlos y canalizarlos positivamente. La familia, la escuela, el Estado, las amistades, el trabajo, la iglesia, los medios de comunicación (Cortés Cid et al., 2014) y hasta los espacios de recreación, son medios que refuerzan los estereotipos. Un primer paso es comenzar a identificar cómo influyen en el entorno de un individuo y trabajar medidas, desde fortalecimiento de la autoestima hasta llegar a procesos de negociación, donde se dan concesiones y cambios graduales en las prácticas sociales aprendidas.

Actividad práctica ¿Cómo puedo identificar estereotipos en el centro de acopio?

Se sugiere considerar los siguientes puntos de análisis (como mínimo), lo cual ilustraremos con un ejemplo:

“Las mujeres son lloronas”

Pregúntese:

- ¿Es real el planteamiento? ¿Los hombres no lloran?, ¿o será que no expresan abiertamente ese sentimiento, pues el contexto social lo cuestionaría y hasta pondrían en duda su rol masculino?
- ¿Es justo el planteamiento? Evalúe si asignar dicho estereotipo no minimiza o discrimina a la mujer.
- ¿Hay evidencias en el contexto donde usted se desenvuelve que sustenten el planteamiento o solamente se deja influenciar por una tendencia social equivocadamente aprendida?



Realice el mismo análisis anterior, ahora con el siguiente planteamiento:

“Un hombre que atiende el hogar es débil. Se deja mandar por la mujer”

¿Es real el planteamiento?

¿Es justo el planteamiento?

¿Hay evidencias en el contexto donde usted se desenvuelve que sustenten el planteamiento o solamente se deja influenciar por una tendencia social equivocadamente aprendida?

Muy importante:

- Un estereotipo se refiere a representaciones simbólicas de lo que la sociedad dice deberían sentir las personas. Es la etiqueta de una persona o grupos sociales. Con el estereotipo se busca justificar ciertas conductas.
- Asignar de forma reiterativa un estereotipo contribuye a reforzarlo en el tiempo, permaneciendo a través de generaciones.
- Los estereotipos pueden ser modificados, de acuerdo con los cambios que se generen en los roles sociales.
- Para lograr cambios en la tendencia de un estereotipo primero hay que identificarlo, analizarlo y canalizarlo positivamente, rompiendo aquellas prácticas que contribuyan a perpetuarlo.

Por lo general, igualdad de género se confunde con equidad de género. Poder diferenciarlo es importante, a fin de lograr espacios y oportunidades para la gestión de los escenarios en los que se debe emplear cada término.

De acuerdo con la UNESCO (2014):

Igualdad de género es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres.

Equidad de género es la imparcialidad que debe existir en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.



Igualdad no significa que hombres y mujeres deban convertirse en iguales, si no que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido.

La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres o mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones. Un medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades (Cortés Cid et al., 2014).

La igualdad de género requiere que se eliminen las fuentes de discriminación. Un ejemplo tradicional es la propuesta de la distribución del trabajo doméstico en el hogar, donde se propone lograr un balance en las responsabilidades del hombre y la mujer, a fin de reducir factores que se interpreten como discriminación asignando dicha responsabilidad solo a la mujer.

La equidad es un principio social, mientras que la igualdad es un derecho humano. En consecuencia, la equidad es una medida para el logro de la igualdad.

Analizamos la siguiente figura:



Fuente: <http://elmertorreonpizarro.com/2021/04/26/la-justicia-y-equidad-un-reto-del-bicentenario/>

Esta busca entender cuál puede ser la mejor posición para ver el juego:

- **Realidad:** hay diferencias de poder o limitaciones para acceder a los recursos y oportunidades. Una persona con poder generalmente trata de concentrar el mismo en defensa de sus intereses (p. ej. individuo con dos cajas), mientras que hay otros que alcanzan cierto nivel de oportunidad (p. ej. individuo en una caja), pero sigue limitado o supeditado al que tiene mayor poder y acceso a recursos. El tercero es el más vulnerable y se siente discriminado, ya que no cuenta con capacidades y herramientas para defender sus intereses (p. ej. individuo sin ninguna caja).
- **Igualdad:** se eliminan las fuentes de discriminación, pero no necesariamente se resuelve el problema. Se ha logrado balancear el nivel de poder, ya que ahora todos tienen la misma cantidad de cajas, pero al no considerar las necesidades y características del individuo, se mantienen los elementos discriminatorios.
- **Equidad:** sería el objetivo óptimo, donde se logra atender con imparcialidad las diferentes necesidades, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Las inequidades de género se concentran en 3 tipos de desajustes:

1. Riesgos de desigualdad social, no hay oportunidades.
2. Limitaciones para acceder a los recursos.
3. Carencia de poder.

En la pesca artesanal, como un escenario del caso recién descrito, la mujer juega un rol muy importante en los procesos de pesca (antes, durante o después de la captura), generalmente como compañera de un hombre. No obstante, en todos los casos se debe garantizar que las mujeres participen en los procesos de toma de decisión y se les facilite acceder a recursos físicos y de capital para desarrollarse, y que logre satisfacer sus necesidades y aspiraciones, procurando el mayor balance entre los hombres y las mujeres (FAO, 2017).

Actividad práctica. ¿Cómo podemos promover igualdad de género y fortalecer el rol de la mujer en el sector pesquero?

Aunque el tema es mucho más complejo, un primer paso se podría ilustrar con las siguientes prácticas:

Capacitación de la mujer y el hombre en función a sus habilidades blandas y técnicas:

- Las oportunidades de participación en capacitaciones y procesos de formación deben ser equivalentes para hombres y mujeres, tomando en consideración sus habilidades y cómo estas pueden retribuir en su desarrollo personal y en los aportes que pueda hacer a la organización.
 - o Un indicador sugerido para medir esto es:
 - El porcentaje de participación de hombres y mujeres en procesos de capacitación = 50 %.
Método de cálculo:
 - (Número de participaciones de hombres / Número total de eventos al año) * 100.
 - (Número de participaciones de mujeres / Número total de eventos al año) * 100.

Participación en los espacios de toma de decisión:

- Utilice un lenguaje incluyente. Por ejemplo, cuando redacte la invitación a una reunión o actividad, no diga "Se invita a todos los socios". Diga "Se invita a toda la membresía" o "Se invita a socios y socias" (Ver Anexo 1).
 - o Un indicador sugerido para medir esto es:
 - Existe un comité de género que revisa las acciones de inclusión de la mujer y equidad dentro de la organización.
 - Se cuenta con un acta de reunión de asamblea o junta directiva, donde se evidencie la formación del Comité.
 - El comité ha elaborado un plan de trabajo.
 - Evidencia del número de reuniones del comité (al menos una por trimestre).
 - Existen reportes formales de los logros alcanzados por el comité, en reuniones de asamblea o junta directiva (al menos dos en el año).
- Promover la participación de la mujer en espacios de decisión. Generalmente en las juntas directiva de los grupos de pesca no hay participación de la mujer. Para cambiar esto, se recomienda:
 1. Incentivar la inscripción de socias en el grupo de pesca.
 2. Promover la participación política de la mujer en las elecciones de junta directiva o comisiones de trabajo.

- o Un indicador sugerido para medir esto es:
 - Porcentaje de mujeres socias de la organización.
Método de cálculo:
 - $(\text{Número de mujeres socias} / \text{Número total de asociados}) * 100$.
 - Porcentaje de mujeres con puestos en la junta directiva.
Método de cálculo:
 - $(\text{Número de mujeres en junta directiva} / \text{Número total de cargos}) * 100$.
- Promover alternativas productivas complementarias o independientes entre las socias de la organización.
- o Un indicador sugerido para medir esto es:
 - Oportunidades de acceso a recursos técnicos y financieros.
Método de cálculo:
 - $\text{Número de mujeres con accesos a recursos técnicos y financieros} / \text{Número de hombres con acceso a recursos técnicos y financieros}$ (entre más cercano al valor uno, mayor es el balance entre hombres y mujeres).

Muy importante:

- Igualdad no significa que hombres y mujeres deban convertirse en seres iguales, pues tienen características que los diferencian. No obstante, la condición de hombre o mujer no debe condicionar los derechos, responsabilidades y oportunidades de cada uno.
- Equidad de género se refiere a justicia en la distribución de poder y los recursos sociales, de acuerdo con las necesidades de hombres y mujeres.
- Se deben realizar actividades que incentiven la participación inclusiva y equitativa de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisión, así como facilitar un acceso equilibrado a recursos físicos y de capital que contribuyan a la equidad, como un medio para lograr la igualdad.

Como ya ha sido mencionado, a lo largo de la historia y la evolución humana las sociedades no han tratado a hombres y mujeres de forma igualitaria (OIT, s.f). Esto ha generado discriminación y violencia, generalmente con mayores consecuencias para la mujer. Si bien también hay casos donde el hombre es la víctima, la sociedad no está acostumbrada a que un hombre exponga esa situación. Entender cómo se desarrolla la violencia y su contexto son elementos importantes para considerar e identificar dentro de las organizaciones de pesca, a fin de poner un límite a todo tipo de violencia, ya sea contra un hombre o la persona más vulnerable, la mujer.



En función de esto, se debe comprender primero qué se entiende por discriminación. Según CEDAW,¹ discriminación es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La Defensoría del Pueblo (2020), ha dedicado esfuerzos en dar a conocer algunas prácticas de discriminación que se describen a continuación, a fin de que se eviten dentro de las organizaciones:

- Solicitud de pruebas de embarazo para acceder a un empleo u oportunidad.
- Menor remuneración salarial por el mismo trabajo.
- Despido por motivos de embarazo o en violación al fuero maternal.
- No tener acceso a información y servicio sobre salud sexual y reproductiva.
- Divulgación a través de los medios de comunicación de imágenes o ideas estereotipadas sobre la mujer.
- Acoso sexual en cualquier ámbito.
- Violencia y trata de mujeres, así como la explotación sexual de niñas.

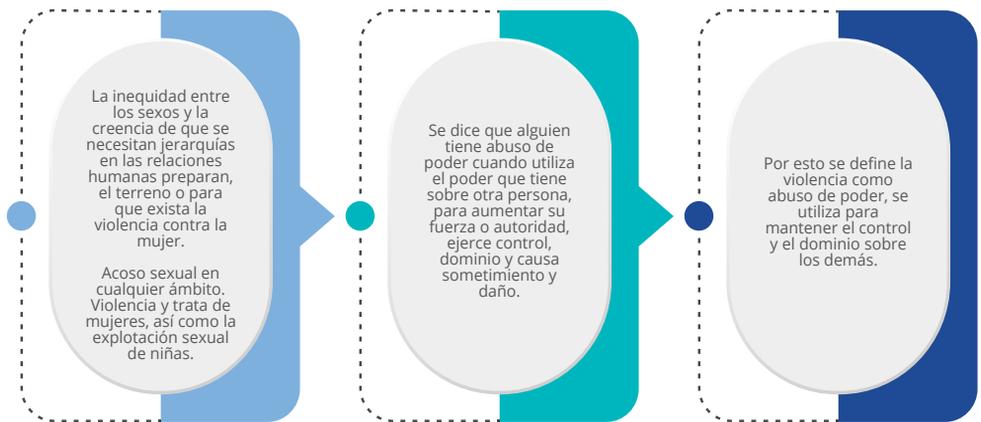
¹ CEDAW: Siglas en inglés de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Ratificada por Panamá, mediante ley 4 de 22 de mayo de 1981.

La discriminación de la mujer es un primer paso hacia la violencia contra ellas, lo cual puede tener como consecuencia su baja participación dentro de la estructura organizativa de un grupo, por el temor a las agresiones verbales o físicas, cuando trata de defender los espacios de participación alcanzados.

La violencia se produce en el marco de la desigualdad, y no se refiere solamente a las mujeres, como se ha mencionado previamente, y es reflejo de la asimetría que puede surgir en las relaciones de poder entre hombres y mujeres (Jaramillo Bolívar et al., 2020).

De acuerdo con el informe la Organización Mundial de la Salud, el 35 % de las mujeres del mundo han sido víctima de violencia física y/o sexual por parte de otros sujetos distintos de esta (Ramírez Velásquez et al., 2020).

RELACIONES DE PODER Y LA VIOLENCIA



La violencia contra las mujeres, según INMUJERES (s.f.), se refiere a cualquier acción u omisión, basada en su género, que le cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado (Dentro de la familia; Relación de pareja) como en el público (Área laboral; Centros educativos, Comunidad; Instituciones).

Existen diferentes tipos de violencia, tales como:

- **Violencia física:** cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.
- **Violencia psicológica:** acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, y conlleva en la víctima depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso el suicidio.
- **Violencia económica:** toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

- **Violencia sexual:** acción u omisión encaminada a obligar a la mujer a mantener relaciones o ejecutar actos sexuales no consentidos por ella.
- **Violencia política:** todas aquellas acciones y omisiones que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos políticos-electorales, tengan por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos.

Las oportunidades limitadas para la diversificación de los ingresos, la disminución de las poblaciones de peces, la inseguridad alimentaria, la pobreza y la migración para el trabajo, son factores que incrementan la vulnerabilidad de las mujeres, los menores y los hombres, a la violencia y abuso (Silles Calvo, et al., 2021). Y todo ello limita la capacidad de las víctimas para alcanzar su potencial y contribuir a la economía productiva del grupo asociativo, como también del grupo familiar involucrado en la actividad de pesca.

Actividad práctica. ¿Qué acciones puede tomar una organización al detectar acciones de violencia?

Tanto mujeres como hombres son importantes dentro de los procesos productivos de las organizaciones, por lo que es importante valorarles y atenderles. Entre las acciones que se pueden implementar para erradicar la violencia si esta ha sido identificada a lo interno de la misma, tenemos:

- Desarrollar un plan de acción de género: este debe ser un documento sencillo, donde se deben establecer los objetivos y las metas a desarrollar por la organización (ver Anexo 2).
- Establecer un Comité de Género como parte de las comisiones de trabajo, cuyos delegados deben recibir capacitaciones en materia de género y manejo de la violencia, a fin de que se conviertan en receptores de denuncias internas y canalizarlas adecuadamente.
- Incluir, en toda agenda de reuniones de la asamblea general, un espacio para conversar sobre temas de género y violencia, que puede ser dictadas por instituciones como el Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Salud, la Cruz Roja Panameña y/o la Defensoría del Pueblo, entre otras, previa la debida coordinación.
- No tolerar cualquier tipo de violencia en el ámbito organizacional. Para ello es necesario introducir dentro de los estatutos o reglamentos, sanciones y hasta causales de expulsión del asociado que incurra en actos de violencia.
- Incentivar la capacitación técnica y el fortalecimiento de habilidades blandas entre los asociados de la organización.
- Promover la **pesca responsable** como un incentivo de la sostenibilidad del recurso. Uno de los principales agentes que incrementa la violencia de género, es la escasez del recurso, ya que ello se traduce en una mayor presión económica dentro del entorno familiar y generalmente la mujer es más vulnerable. En consecuencia, se recomienda aplicar criterios de conservación, como sería el no explotar especies vulnerables o en peligro de extinción, respetar las tallas de madurez de las especies, utilizar artes de pesca más selectivos, respetar las zonas dedicadas a la conservación y respetar las vedas. Aplicar estos criterios promueven la sostenibilidad y con ello el sustento económico, beneficiando tanto a hombres como a mujeres.

Pesca responsable²: es un estilo de vida, que se alcanza al adoptar buenas prácticas en esta materia, que nos lleva a cuidar los recursos marinos al:

- Tener certeza de la identidad de las especies: no utilice nombres ficticios (p. ej. corvinata).
- No capture especies amenazadas de extinción (y si caen por accidente, en lo posible devuélvalas vivas al mar).
- Respetar la talla de madurez: busque la referencia de tallas recomendadas de consumo en guía semáforo de consumo responsable de Fundación MarViva (2022).
- Respetar las vedas espaciales o temporales.
- Utilizar artes o métodos de pesca de bajo impacto: línea de mano, espinel o palangre corto, mallas con ojo mayor a 5".
- No pescar en áreas protegidas.
- Promover mecanismos de trazabilidad de la pesca, que permitan informarle al consumidor del producto que está consumiendo, así como dónde, cómo y cuándo fue pescado, lo cual se conoce como trazabilidad.

- Algunos servicios a los que puede acceder para consultas adicionales en el tema de violencia son (SENNIAF, s.f.):

i. Protección y apoyo psicosocial:

1. Institución de gobierno:

- a. Ministerio de la Mujer. Para información general y asesoría: marque 182 (otra línea 323-3281 o 500-6172).
- b. Policía Nacional: marque 104.

2. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)

- a. Cruz Roja Panameña. Atención psicológica y social: marque 315-0292.
- b. RET: Reduciendo las brechas. Atención psicosocial /violencia: marque: 6064-9952.

ii. Salud

1. Instituciones de gobierno

- a. Ministerio de Salud. Línea de apoyo y orientación psicosocial: marque 169.
- b. Instituto Nacional de Salud Mental. Línea de apoyo y orientación psicosocial: marque 523-6813/523-6846.

iii. Legal

1. Instituciones de gobierno

- a. Ministerio Público: marque 524-2345.
- b. Defensoría del Pueblo. Información general y asesoría: marque 127 o 524-0839.

² <https://marviva.net/wp-content/uploads/2021/10/manual-de-pesca-responsable-para-pescadores.pdf>

Muy importante:

- La disparidad en las relaciones de poder entre hombres y mujeres genera discriminación y violencia.
- Hay varios tipos e intensidades de violencia, pero todas, afectan la participación de la mujer y la posibilidad de que se aprovechen sus capacidades en beneficio del desarrollo organizacional.
- Aunque es complejo involucrarse y tratar de resolver los temas de violencia, en el ámbito estructural y operativo de la actividad pesquera es posible tomar medidas que eviten la discriminación y las consecuentes acciones de violencia.

Cortés Cid, M.M., Rodríguez Gutiérrez, Y. y Muñoz López, A. (2014). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. México: Secretaría de Relaciones Exteriores. 100 pp.
Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf>

Defensoría del Pueblo (2020). *Mujer conoce tus derechos*. Folleto divulgativo.
Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pa/wp-content/uploads/2020/10/Cuadernillo-Mujer-Derechos-2019.pdf>

FAO (2017). *Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la pesca y la acuicultura*. División de Políticas Sociales e Instituciones Rurales, Departamento de Desarrollo Económico y Social, Departamento de Pesca y Acuicultura, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. 12 pp.
Disponible en: <https://www.fao.org/3/i6623s/i6623s.pdf>

FAO (2022). *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2022. Hacia la transformación azul*. Roma, FAO. 257 pp.
Disponible en: <https://doi.org/10.4060/cc0461es>

Fundación MarViva (2022). *Aplicación para la Guía Semáforo de Consumo Responsable de Pescado en Costa Rica, Panamá y Colombia* (J.M. Posada, M. Scheel y G. Arias, eds). Fundación Marviva, versión 2.1.

INMUJERES (s.f.). *Glosario para la Igualdad*. Consulta en Línea. Instituto Nacional de las Mujeres.
Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>

INMUJERES y PNUD (2007). *ABC de Género en la Administración Pública*. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. México. 36 pp.
Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

Jaramillo Bolívar, C.D. y Canaval Erazo, G.E. (2020). *Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto*. *Universidad de la Salud*, 22(2): 178-185.
Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000200178

Lamas, M. (s. f.). *El género es cultura*. Carta Cultural Iberoamericana. 7 pp.
Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf

Ley 9/1999, de 29 de enero de 1999, por la cual se instituye la igualdad de oportunidades para las mujeres. Gaceta núm. 23,729, de 6 de febrero de 1999.
Disponible en: https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/wp_repo/blogs.dir/cendoj/PUEBLOS_INDIGENAS/ley4de199.pdf

OIT (s.f). Igualdad de oportunidades y de trato. Organización Internacional del Trabajo.

Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm#:~:text=Ninguna%20sociedad%20est%C3%A1%20libre%20de,universal%20y%20en%20permanente%20evoluaci%C3%B3n>

Ramírez Velásquez, J.C., Alarcón Vélez, R.A. y Ortega Peñafiel, S.A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4): 260-275. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077021/html/>

Rebollo Fernández, D., Aguilar Ibarra, A., Micheli, F. y Sáenz Arroyo, A. (2016). Exploring the role of gender in common-pool resource extraction: evidence from laboratory and field experiments in fisheries. *Applied Economics Letters*, 23: 13, 912-920.

Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13504851.2015.1119786>

SENNIAF (s.f.). Guía de servicios: Ruta de atención de violencia sexual y basada en género. Folleto divulgativo. Silles Calvo, J., Prebble, M., Wen, J., Hart, C. y Schuttenberg, H. (2021). *Un mar de oportunidades: Avance de las dimensiones de género en la pesca*. IUCN Global Programme on Governance and Rights (GPGR), Gland, Suiza. 74 pp.

Disponible en: <https://portals.iucn.org/library/sites/library/files/documents/2019-040-Es.pdf>

UNESCO (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual metodológico*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Francia. 118 pp.

Disponible en: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

ANEXO 1. Ejemplos de lenguaje no sexista

21



PROMOVIENDO
LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN
ORGANIZACIONES
PESQUERAS DEL
GOLFO DE MONTIJO



¿SABÍAS QUE SEXO Y GÉNERO NO SON LO MISMO?

Lo primero se refiere a **las características biológicas con las que nacen mujeres y hombres**; y lo segundo se refiere al **conjunto de características sociales y culturales asignadas a las personas, según su sexo**.

ENTONCES, ¿QUÉ ES IGUALDAD DE GÉNERO?

Es la **eliminación de barreras** para otorgar a mujeres y hombres igual valoración, derechos y oportunidades, **acabando así con las discriminaciones**.

¿Y CÓMO PUEDO COMENZAR A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Un primer paso es **utilizar un lenguaje incluyente** y no sexista.

Algunos ejemplos son:



Los hombres	✗	USA SUSTANTIVOS COLECTIVOS	La humanidad	✓
Los niños	✗	USA SUSTANTIVOS COLECTIVOS	La niñez	✓
Los estudiantes	✗	USA SUSTANTIVOS COLECTIVOS	El estudiantado	✓
El director recibió a los agraviados	✗	PERSONA / PERSONAS	El director recibió a las personas agraviadas	✓
Los trabajadores de...	✗	PERSONA / PERSONAS	Las personas que trabajan en...	✓
Señores	✗	DESDOBLAMIENTOS	Señores y señoras	✓
Niños	✗	DESDOBLAMIENTOS	Niños y niñas	✓
Los jefes	✗	NOMBRES ABSTRACTOS	Las jefaturas	✓
Los coordinadores	✗	NOMBRES ABSTRACTOS	Las coordinaciones	✓
Los directores / El director	✗	NOMBRES ABSTRACTOS	La dirección	✓
Los clientes	✗	NOMBRES ABSTRACTOS	La clientela	✓
Los trabajadores	✗	NOMBRES ABSTRACTOS	El personal	✓
Estimado	✗	USO DE BARRAS Y PARENTESIS	Estimado/a	✓
Sr.	✗	USO DE BARRAS Y PARENTESIS	Sr./a.	✓
Socios	✗	USO DE BARRAS Y PARENTESIS	Socios(las)	✓
Todos estamos muy contentos con la asociación	✗	SI ERES MUJER, INCLÚYETE	Todas y todos estamos muy felices con la asociación	✓
Todos están invitados a la reunión	✗	SI ERES MUJER, INCLÚYETE	Se invita a todas y todos a la reunión	✓
Los socios son la base de la organización	✗	SI ERES MUJER, INCLÚYETE	Los socios y socias son la base de la organización	✓

ESTE VOLANTE HA SIDO ELABORADO CON EL APOYO FINANCIERO DE LA UNIÓN EUROPEA. SU CONTENIDO ES RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE SUS AUTORES Y NO NECESARIAMENTE REFLEJA LOS PUNTOS DE VISTA DE LA UNIÓN EUROPEA.

“El lenguaje sexista hace referencia a las expresiones que denigran o excluyen a hombres y mujeres, respecto a sus atributos o funciones dentro de la sociedad o entorno”.

ANEXO 2. Ejemplo esquemático de un plan de acción género

23

PRIMER PASO: ESTABLEZCA UN OBJETIVO EN CONSENSO CON TODOS LOS MIEMBROS DE SU ORGANIZACIÓN

Ejemplo:

Para el año 20xx los(as) socios (a) promueven de manera activa la igualdad de género y la participación de mujeres, hombres y jóvenes en todos los aspectos de los procesos que se desarrollan en la organización.

SEGUNDO PASO: ESTABLEZCA UNOS LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS. Esto quiere decir establecer metas claves sobre las cuales desarrollará sus acciones de trabajo. Este es un trabajo que puede implementar con una comisión de trabajo, ejemplo Comité de Género y luego debe ser validado con los socios(as).

Ejemplo de lineamientos Estratégicos

1. Igualdad de oportunidades	Lineamiento Estratégico: Identificar las desigualdades de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de cargos de mayor jerarquía en las juntas directivas con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso de los socios más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.
2. Percepción de género	Lineamiento Estratégico: Identificar valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género a fin de trabajar para su transformación.
3. Distribución de cargas y responsabilidades	Lineamiento Estratégico: Identificar las prácticas organizacionales, sistemas o métodos formales e informales vigentes en los procedimientos para la incorporación de socios que generan oportunidades y resultados desiguales para varones y mujeres; las mismas, de no ser revertidas producen y reproducen brechas de género.
Oportunidades de capacitación y desarrollo	Lineamiento Estratégico: Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades de los socios relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a los socios a fin de evitar brechas de género que obstaculicen la formación de mujeres y varones según sus necesidades de desarrollo personal.

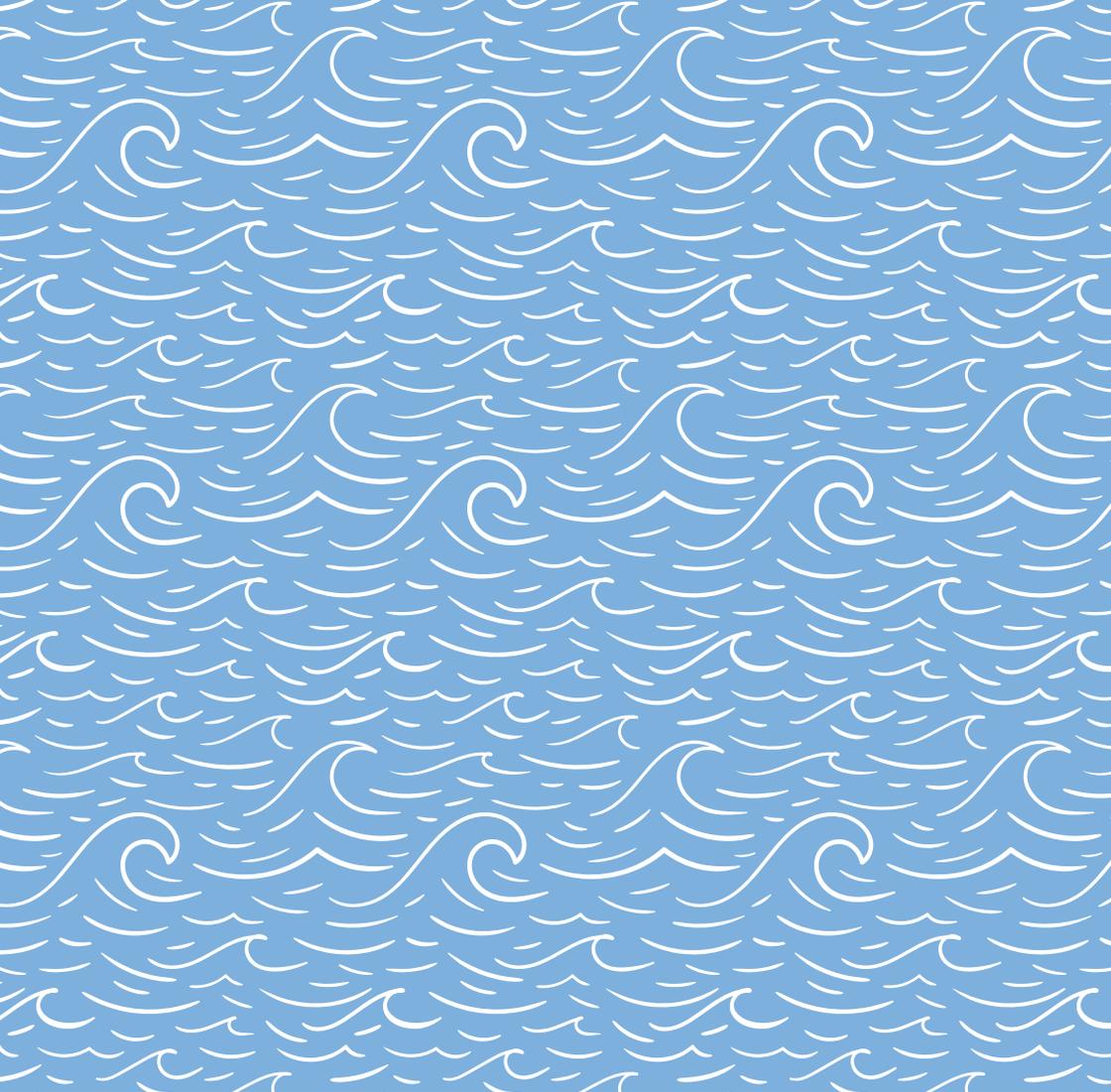
TERCER PASO: DESARROLLE UN PLAN DE ACCIONES QUE PERMITAN LLEVAR A LA REALIDAD LOS LINEAMIENTOS ARRIBA PLANTEADOS. HAY MUCHO MODELOS DE PLAN DE ACCIÓN, AQUÍ SE ADJUNTA UN MODELO GENERAL.

N°	Acciones	Plazo			Facilitador del Proceso	Potenciales Actores involucrados	Indicadores de realización
		Corto (un año)	Mediano (dos a tres años)	Largo (más de 3 años)			
1. Igualdad de oportunidades							
Objetivo estratégico: Identificar las desigualdades de género existentes en la distribución de cargos y funciones y en los procedimientos para la selección y asignación de cargos de mayor jerarquía en las juntas directivas con el fin de evitar que operen sesgos de género que obstaculicen el acceso de los socios más competentes a los distintos puestos y áreas de la estructura organizacional.							
1.1	Elaborar un Manual Descriptivo de Cargos e incorporar perfiles de competencias, los mismos deberán tener en cuenta los requisitos para el desempeño del cargo con especial atención en no introducir estereotipos de género a través de las competencias "naturales" que se asocian a varones y mujeres.						Manual descriptivo de cargos elaborado.
1.2	Modificar la denominación de los cargos introduciendo un lenguaje inclusivo con respecto a género.						Denominación de cargos modificado con el uso de lenguaje inclusivo.
1.3	Generar la práctica de medir la representación de mujeres y varones en los cargos de mando de forma tal de asegurar una mayor presencia de mujeres en cargos de mayor jerarquía.						Generación de representación de mujeres y varones en cargos de mando % de mujeres socias de la organización % de mujeres en puesto de Junta Directiva % de mujeres socias de la organización.
1.4	Generar información relativa a la distribución de los socios de forma sistemática como un primer paso a visibilizar ciertas prácticas que generan desigualdades en los cargos y tareas asignadas a varones y mujeres de forma organizacional.						Registros de informes referentes a la distribución de los socios donde se observa prácticas en los cargos y tareas asignadas a varones y mujeres.
2. Percepción de género							
Objetivo: Identificar valores, normas y prácticas culturales de la organización que reproduzcan estereotipos de género a fin de trabajar para su transformación.							
2.1	Crear un Comité de Género dotándola de importancia dentro de la organización.						Comité de género reconocido y situado de importancia dentro de la organización.

N°	Acciones	Plazo			Facilitador del Proceso	Potenciales Actores involucrados	Indicadores de realización
		Corto (un año)	Mediano (dos a tres años)	Largo (más de 3 años)			
2.2	Incluir indicadores de género en los mecanismos de recolección de información.						Incluidos indicadores de género en los mecanismos de recolección de información.
2.3	Difundir el manejo de Equidad de Género a todas las organizaciones y asegurar su entendimiento.						Manejo de Equidad de Género difundido en todas las organizaciones.
3. Distribución de cargas y responsabilidades							
Objetivo: Identificar las prácticas organizacionales, sistemas o métodos formales e informales vigentes en los procedimientos para la incorporación de socios que generan oportunidades y resultados desiguales para varones y mujeres; las mismas, de no ser revertidas producen y reproducen brechas de género.							
3.1	Capacitar en género a quienes participen en la organización y manejo en general con los socios.						Capacitados todos los socios en género.
3.2	Considerar como práctica estable la participación del Área de Género en la conformación de otros comités de la Federación.						Igualdad de género en la conformación de los comités de la organización.
3.3	Difundir la existencia de un manual de lenguaje no sexista y asegurarse su uso en las comunicaciones a los socios, así como en todos los llamados internos/externos.						Manual de lenguaje no sexista elaborado y difundido.
4. Oportunidades de capacitación y desarrollo							
Objetivo: Analizar las políticas de capacitación de la organización, los mecanismos de evaluación de necesidades de los socios relativas a capacitación, y los criterios para brindar capacitación a los socios a fin de evitar sesgos de género que obstaculicen la formación de mujeres y varones según sus necesidades de desarrollo personal.							
4.1	Capacitar al Comité de Género para que impartan charlas en la temática de género.						Comité de género capacitado para impartir charlas.
4.2	Identificar oportunidades de capacitación y procurar designaciones de hombres y mujeres según intereses y potencialidades de desarrollo de la persona.						% de participación de hombres y mujeres.

Fuente: Adaptado de plan de acción de Comité de Género de FEPACOIBA (www.FEPACOIBA.com)

CUARTO PASO: QUIZAS EL MÁS IMPORTANTE. ESTABLECER UN PLAN DE SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN AL MENOS SEMESTRAL DEL PLAN DE ACCIÓN.



La Fundación MarViva es una organización regional, no gubernamental y sin fines de lucro, cuya área de acción se encuentra en zonas seleccionadas del Pacífico Tropical Oriental. Tiene como objetivo impulsar la conservación y el uso sostenible de los recursos marinos y costeros del Pacífico Tropical Oriental, para que sea diverso, saludable, y generador de bienestar para las presentes y futuras generaciones.

PANAMÁ: +507 317 - 4350 • COLOMBIA: +571 747 - 0460 • COSTA RICA: +506 4052 - 2500

 MarViva

 @marvivapanama

 @fundacionmarviva

 Marviva

www.marviva.net