

# Liderazgo político en las **mujeres**



# Liderazgo político en las **mujeres**

## LIDERAZGO POLÍTICO EN LAS MUJERES

La presente publicación ha sido posible gracias al apoyo de Fundación ADSIS y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

### *Elaboración de contenidos:*

Nora Edith De Olarte Bueno

### *Revisión de contenidos:*

Aurora Ríos Ramos

© Fomento de la Vida - FOVIDA

Av. Horacio Urteaga 1727 - Jesús María  
Telef. 200-1700 / Fax. 200-1700 Anexo 205  
postmaster@fovoda.org.pe  
www.fovoda.org.pe

### *Diseño e impresión:*

Impresión Arte Perú S.A.C.  
Jr. Recuay 375- A, Breña  
Telf.: 3323401 • RPC: 986601361

### *Ilustraciones:*

Eduardo Luna Rodríguez

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-16552

*Tiraje:* 500 ejemplares  
1° Edición  
Noviembre 2015  
Lima - Perú



La promoción de la mujer, con bajos niveles de participación y acceso al poder, está en el centro del accionar del proyecto “Empoderamiento de las mujeres artesanas y emprendedoras de Lima Sur” bajo la convicción de que la estabilidad y sustentabilidad de la democracia está determinada por el grado de inclusión y representatividad de las instituciones políticas, de las organizaciones sociales, económicas y de la política misma como actividad humana.

La intención de este material es contribuir al desarrollo de habilidades y prácticas que hagan de las mujeres mejores ciudadanas y por lo tanto, mejores lideresas.

El material está dividido en ocho temas, cada uno está organizado en tres momentos que apuntan a diferentes ángulos: pensar, sentir, actuar; con la intención de realizar acciones para favorecer la participación ciudadana y política de las lideresas en diferentes espacios.

Cada tema se presenta con preguntas para recuperar los saberes previos, incluye ejercicios de análisis, reflexión y propuestas de acción a fin de enriquecer y compartir conocimiento. Los ejercicios son personales y grupales relacionados a los temas presentados y de autoevaluación.

A continuación presentamos el cuadro de temas y su organización.

## Liderazgo político

| Temas   | Estructura   |
|---|--|
| 1. ¿Qué significa ser lideresa?   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué entendemos por liderazgo?</li> <li>b. ¿Qué sentimos como lideresas?</li> <li>c. ¿Cómo actuamos las lideresas a partir de la experiencia?</li> </ul>   |
| 2. Características y tipos de liderazgo.                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué características observamos en el liderazgo?</li> <li>b. ¿Qué sentimos las mujeres respecto a los liderazgos que vemos?</li> <li>c. ¿Cómo desarrollar el liderazgo en las mujeres?</li> </ul>                  |
| 3. ¿Cómo se da el liderazgo en las mujeres?                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Lideran distinto los hombres de las mujeres?</li> <li>b. ¿Qué sienten las lideresas que participan en espacios públicos?</li> <li>c. ¿Qué tipo de liderazgo adoptan más las mujeres?</li> </ul>                   |
| 4. Barreras que dificultan el liderazgo femenino.                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Barreras: ¿oportunidades u obstáculos?</li> <li>b. ¿Qué sienten las mujeres en el ejercicio de su liderazgo?</li> <li>c. ¿Cómo actuar para vencer obstáculos que limitan el liderazgo de las mujeres?</li> </ul>   |
| 5. Bases y elementos del liderazgo                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué entendemos por liderarse a si misma?</li> <li>b. ¿Cuán importante es valorarse?</li> <li>c. ¿Qué hacer para lograr nuestro propio liderazgo?</li> </ul>   |
| 6. Condiciones para un liderazgo democrático en nuestras organizaciones | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué entendemos por liderazgo democrático?</li> <li>b. ¿Donde se forman líderes democráticos?</li> <li>c. ¿Qué hacer para desarrollar el liderazgo democrático en mi organización?</li> </ul>                      |
| 7. Herramientas para fortalecer el liderazgo                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Qué valor le damos a la comunicación?</li> <li>b. ¿Cómo valoramos el trabajo en equipo?</li> <li>c. ¿Qué hacemos para fortalecer el liderazgo?</li> </ul>   |
| 8. La participación ciudadana y política de la mujer                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. ¿Cómo entendemos la participación ciudadana de la mujer?</li> <li>b. ¿Valoramos la participación de la mujer en el desarrollo de la comunidad?</li> <li>c. ¿Qué hacer para influir a favor de la mujer?</li> </ul> |



## ¿Qué significa ser lideresa?

### A. ¿Qué entendemos por liderazgo?

Se puede definir el liderazgo como el conjunto de acciones, de relaciones y comunicaciones interpersonales, que permite a una persona ejercer diversos niveles de influencia, de motivación en el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, consiguiendo que este grupo defina y alcance de manera voluntaria y eficaz sus objetivos.

Podríamos decir que el liderazgo es una capacidad a desarrollar y potenciar, no es un atributo innato de las personas, porque intervienen variables como la educación, las oportunidades, las condiciones sociales y económicas particulares, así como también la interrelación con los otros y otras.

En este sentido, el liderazgo supone un proceso de aprendizaje personal y colectivo, orientado a la construcción de una visión conjunta sobre sí mismos, sobre sus intereses y los medios para conseguirlos efectivamente.

En el caso de las mujeres es necesario pensar en los distintos aspectos que facilitan su intervención en el ejercicio de un liderazgo político en el campo de la representación popular, e implica fortalecer sus competencias de lideresas.

## B. ¿Qué sentimos como lideresas?

Las mujeres ¿sentimos la necesidad de ser nuevas actrices en el escenario local?, ¿deseamos insertarnos con nuevos conocimientos por que el contexto nos demanda?

Vamos a experimentar, jugando diferentes roles, situaciones que nos llevan a identificar algunas capacidades de una lideresa:

Elegimos un tema relacionado con la gobernabilidad local y lo discutimos jugando diferentes roles: cuatro sombreros, de colores diferentes, que serán asignados a cuatro grupos.

- El sombrero negro representa a las personas que juegan un rol negativo frente al tema. Son las personas que están en contra de lograr una solución.
- El verde representa a las personas que quieren lograr una solución y que ven las cosas de manera positiva.
- El rojo representa a aquellas personas que quieren sacar provecho del enfrentamiento para lograr sus propios intereses.
- El blanco representa a las personas que intervienen para lograr equilibrio entre las partes.

Internamente, cada grupo nos preparamos, buscando argumentos para el debate (desde el rol de su color).

En plenaria, se inicia el debate sobre el tema. Cada grupo defiende su posición.

El grupo llega a un acuerdo sobre los principales puntos que desataron la polémica, presentamos el resultado del debate y finalmente reflexionamos acerca de lo difícil que es llegar a acuerdos cuando hay intereses de por medio y cuando no hay voluntad de llegar a los mínimos para avanzar en el bien común, perdiendo el objetivo.

**La gobernabilidad está en manos de todos.**

## C. ¿Cómo actuamos las lideresas a partir de la experiencia?

Una lideresa orienta su esfuerzo y capacidades para:

Facilitar el diálogo y el convencimiento, antes que la imposición.

Articula la diversidad de enfoques y metodologías a favor del crecimiento y el aprendizaje.

Sabe escuchar a los otros y otras.

Promueve la intervención de otros liderazgos.

Motiva a las personas y reconoce sus capacidades y sus logros.

Expresa, a través de su comportamiento, valores como la tolerancia, la equidad, el saber escuchar, pluralidad, etcétera.

Posibilita el desarrollo de hombres y mujeres, cada quien según sus especificidades y necesidades.

Reconoce que la participación de todas las personas es importante para el cumplimiento de los objetivos de la organización o institución.

Promueve el conocimiento de la organización o institución, de su misión y su visión.

Lucha contra la corrupción y la exclusión.



## Una lideresa propone acciones para mejorar el ejercicio del liderazgo:

Yo puedo generar nuevas ideas o nuevos caminos para hacer las cosas

Califiquemos del 1 al 5 (el 5 significa totalmente de acuerdo y el 1 casi en desacuerdo) las afirmaciones siguientes y escribamos en la 3ra columna nuestra propuesta para mejorar esa situación

| Afirmaciones  | Calificación | Para mejorar |
|---|--------------|--------------|
| Liderar ha sido siempre un ejercicio de los hombres   |              |              |
| Las mujeres que incursionan en el liderazgo, les resulta difícil ser aceptadas socialmente, se las ve con recelo.   |              |              |
| Las mismas mujeres muchas veces no valoran sus capacidades, prefieren estar en un segundo plano.                    |              |              |
| La identidad de la mujer se forma a partir de su cuerpo físico, quedando relegadas sus capacidades intelectuales.   |              |              |
| Se piensa que las mujeres son ineficaces e incompetentes en las esferas públicas.                                   |              |              |
| Las mujeres deben adquirir un mejor conocimiento de sí mismas, de sus necesidades y temores para poder empoderarse. |              |              |

## Una lideresa comunica a otros (familia, amigos, compañeros de trabajo, de organización etc.)

Su opinión respecto a cada afirmación y  
Sus sentimientos respecto a ellos.

## Una lideresa aplica en su vida las siguientes acciones:

Yo puedo buscar la forma de resolver problemas

Yo puedo sentir afecto y expresarlo

Yo puedo hablar de mis propios errores antes de criticar los de los demás

Yo puedo hacer preguntas en lugar de dar órdenes

Yo puedo elogiar el más pequeño progreso

Yo puedo alentar a otra persona. Hacer que los errores parezcan fáciles de corregir

**Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser mejores, eres un líder, una gran lideresa.**



# 2.

## Características y tipos de liderazgo

### A. ¿Qué características observamos en el liderazgo?

Si entendemos el liderazgo como el conjunto de acciones, de relaciones y comunicaciones interpersonales, que permite a una persona ejercer diversos niveles de influencia, de motivación en el comportamiento de los miembros de un grupo determinado, consiguiendo que este grupo defina y alcance de manera voluntaria y eficaz sus objetivos, entonces abordaremos las siguientes características: comunicar, motivar, delegar.

### Capacidad de comunicación

Siendo la comunicación en dos sentidos: expresar claramente ideas, sentimientos, emociones, etc., y lograr que las personas y/o el grupo nos escuche y entienda; así como "escuchar" a las personas y/o el grupo que las expresa, reflexionaremos sobre cómo nos estamos comunicando.

- Uso estas frases: "ordeno y mando" "no me enteré" "no tengo por qué decirte todo"  
.....
- Pienso que la **comunicación interna** es imprescindible en todos los ámbitos: familiar, organizacional, empresarial, etc., al nivel que sea necesario.  
**¿Por qué?** .....
- A veces no nos enteramos de asambleas, de evento, o de una campaña organizada por la Municipalidad.  
**¿Por qué?** .....

## Capacidad de motivar

A través de la motivación se consigue la esencia de los objetivos del liderazgo, como es la capacidad de influencia en las emociones de los demás con una clara orientación a los resultados

La capacidad de motivación es, en los momentos actuales, más necesaria que nunca. Debemos pensar que la velocidad y profundidad de los cambios que está experimentando la sociedad actual, la economía, los mercados y las organizaciones empresariales exigen reinventarse de forma continua.



## Capacidad de delegar

Un persona líder crece y hace crecer a su gente, para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales, actúa en el presente y se proyecta al futuro. Para crecer, delega funciones y crea oportunidades para todos.

Las organizaciones que poseen un sentido desarrollado y competente de la delegación, suelen ser empresas más eficientes y competitivas.

## B. ¿Qué sentimos las mujeres respecto a los liderazgos que vemos?

### ¿Se nos hace conocidas las siguientes afirmaciones?:

- “Yo puedo hacer esto mejor y en forma más rápida que mi personal”.
- “No tengo confianza en mi personal”.
- “Es más fácil hacerlo por mi cuenta que organizarlo, explicarlo y monitorearlo”.
- “Me gusta hacer las cosas a mi modo” .... etc.
- “Me agrada”, “te felicito por”.

### Ubicamos nuestras respuestas en el siguiente cuadro y sacamos conclusiones para mejorar

| Algunos tipos de liderazgos: características |   |   |
|--|---|---|
| Autoritario                                  | Democrático   | Liberal   |
| Dominante, toma decisiones sin consultar.    | Autoridad es descentralizada.                       | El/la líder/esa tiene una participación mínima,                   |
| El poder se centraliza en la persona líder.  | Comparte responsabilidades con las personas socias. | Da total libertad en la toma de decisiones a las personas socias. |

| Autoritario   | Democrático  | Liberal  |
|---|--|--|
| Determina como debe funcionar la organización, define y ordena quienes deben hacer las diversas tareas. | Toma decisiones en consulta con las personas socias.       | Su participación es puntual o limitada en la toma de decisiones. |
| Exige obediencia, y vigila constantemente a todas las personas socias.                                  | Su preocupación principal son las relaciones humanas.      |  |
|   | Escucha alas personas integrantes de su grupo              |  |
|   | Es una persona amistosa, accesible, interés por los demás. |  |

### ¿En qué tipo de liderazgo nos ubicamos?

### Podemos responder en forma personal o en equipo aceptando la opinión de todas las personas del grupo

¿Qué sentimos cuando nos dicen tú eres una líder autoritaria?

¿Qué respondemos cuando nos califican de líder democrática?

¿Qué tipo de liderazgo nos hace más feliz? ¿Por qué?

¿Qué ventajas y desventajas tiene el tipo de liderazgo que predomina en tu organización?

## C. ¿Cómo desarrollar el liderazgo en las mujeres?

Desarrollarnos como líderes exige cambiar, mejorar por que en buena medida la capacidad de reinención y éxito de la organización y/o institución depende del desarrollo personal de quien ejerce el liderazgo.

### ¿Queremos reinventarnos continuamente?

La necesidad de reinventarse cada vez es mayor, lo exige el contexto, el compromiso para superar los obstáculos, la necesidad de hacer las cosas de otra manera para lograr algo mejor a lo que estamos haciendo y que suponga un nuevo orden comunal organizacional, comunal, local etc. desde el punto de vista social, político, económico, empresarial y de género.

### ¿Cómo actuar frente a la necesidad de cambiar para mejorar nuestro liderazgo?

Completemos el siguiente cuadro, revisando lo que hacemos actualmente y lo que falta para mejorar

| Acciones  | ¿Puede ser difícil pero no imposible?(comentamos) |
|---|---|
| Promover la participación en la toma de las decisiones y distribuir el poder equitativamente, entre los distintos miembros de la organización.                          |   |
| Promover el trabajo en equipo en la definición de metas, estrategias y acciones, para que se logren los objetivos organizacionales con eficacia.                        |   |
| Incentivar las relaciones humanas de respeto, tolerancia para una buena comunicación en el equipo y así crear un clima favorable de cooperación.                        |   |
| Facilitar información a todos los miembros de la organización para favorecer la participación en la toma de las decisiones, y que las decisiones se tomen por consenso. |   |
| Otro....  |   |

#### Ideas para recordar

- El nuevo esquema de gobernabilidad local requiere fortalecer las capacidades políticas de las mujeres, a fin de lograr la participación de nuevos actores y actoras que faciliten el desarrollo del nuevo paradigma de la gobernabilidad.
- Las mujeres líderes sí podemos potenciar nuestras capacidades especialmente las orientadas a crear consensos sobre el tratamiento y enfoque de políticas, programas y proyectos a favor de la equidad de género.



## 3.

### ¿Cómo se da el liderazgo en las mujeres?

#### A. ¿Lideran distinto los hombres de las mujeres?

A partir de nuestra observación de la realidad, calificuemos las siguientes afirmaciones. Marcamos dentro del casillero una V si es verdadera y con una F si es falsa:

| Afirmaciones  | V | F |
|---|---|---|
| Tanto hombres como mujeres enfocan el rol de liderazgo de igual manera.   |   |   |
| Las mujeres lideran de manera distinta a los hombres.   |   |   |
| A las mujeres se les ve adoptando un estilo de liderazgo orientado a las relaciones, así como un enfoque amistoso para lograr objetivos   |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, los hombres dan más órdenes, las mujeres motivan a las personas y sacan lo mejor de ellas.                 |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, a los hombres se les ve mostrando comportamientos más controlados y objetivos.                             |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, a las mujeres se les percibe más sinceras que a los hombres.   |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, tanto hombres como mujeres son efectivos, creíbles y sujetos de ser líderes exitosos.                      |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, a las mujeres se les ve con mayor capacidad para mantener a otros con entusiasmo e involucrados.           |   |   |
| En el ejercicio del liderazgo, las mujeres demuestran mayor preocupación por los demás, y se involucran en el desarrollo de la comunidad. |   |   |

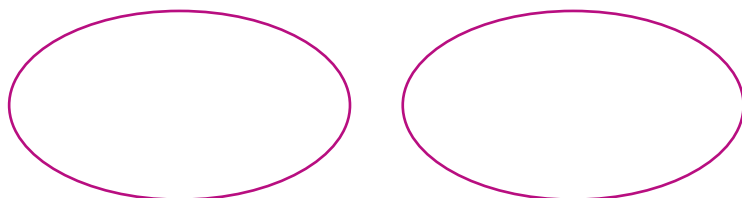
¿A qué conclusión llegamos, después de observar nuestras respuestas?

.....

¿Podríamos completar los siguientes recuadros?

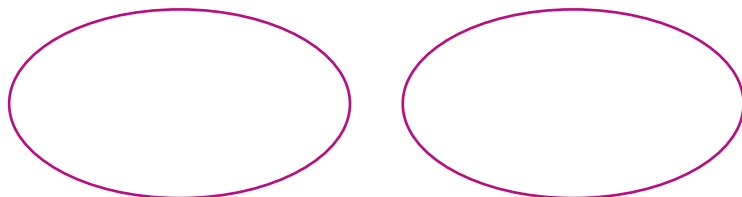
- Escribimos dentro de los recuadros las maneras de ejercer el liderazgo que predomina en **mujeres**

Utiliza la autoridad de su liderazgo para motivar a la gente



- Escribimos dentro de los recuadros las maneras de ejercer el liderazgo que predomina en **hombres**

Se les percibe deseoso de asumir riesgos.



## B. ¿Qué sienten las lideresas que participan en espacios públicos?

### ¿Estos ruidos escuchamos con frecuencia?

¿Dónde está la mujer que no se deja sentir?, ¿qué piensa y siente?, ¿qué opina en el ámbito político?, eso ¿a nadie le importa?, pues sí a muchos les importa.

#### Qué sentimos al respecto .....

Se dice que los roles fundamentales de la mujer es estar en la casa y criar a los hijos, pero, ¿Por qué se estigmatiza el género femenino con esto, qué acaso la mujer no es libre de realizar lo que estime conveniente?, ¿acaso no es un tema de derechos?

#### Qué opinas .....

¿El rol femenino es sólo el quehacer del hogar? o ¿es también importante destacar los esfuerzos que realiza para esta sociedad? y sobre todo en lo relativo a la política local, lo cuál muchas veces les traen problemas con sus familias, con sus vecinos y con la gente que las persigue a toda hora.

#### Cuál es tu comentario .....

## ¿Qué pasa con su vida cuando una mujer es líder política?

La dificultad es ser líder política, por que es criticada por su familia, por la comunidad, por líderes que hoy están al frente del distrito, debido a que piensan que la política atrapa mucho, que destruye.

Las lideresas estamos conscientes de todo esto e intentamos crecer, estudiar e informarnos sobre diversos aspectos de la realidad social en la cual vivimos.

Las mujeres al ocupar un cargo político esperamos ser reconocidas en igualdad de condiciones que los hombres; sin embargo ello no se materializa.

Las lideresas tenemos las mismas oportunidades sólo que en condiciones diferentes, somos las mujeres las que parimos a los hijos y las que deberíamos estar en la primera infancia con ellos.

## ¿Cuál es tú experiencia como lideresa?

.....

## ¿Qué recomendarías a una lideresa joven?

.....

## C. ¿Qué tipo de liderazgo adoptan más las mujeres?

**Tu opinión importa**, cuando te preguntas por el estilo de liderazgo más ejercido por las mujeres ¿Cuáles son tus respuestas?

- ¿A las mujeres se les ve utilizando un estilo orientado a las relaciones, así como un enfoque amistoso para lograr objetivos?
- .....

- ¿Las mujeres, sin que importe cuánta sea su fortaleza, tienden a buscar consenso?
- .....

- ¿Las mujeres suelen tomar muy en serio los objetivos de la organización?
- .....

- ¿Las mujeres encontramos difícil separar nuestros sentimientos del trabajo, es decir tomamos decisiones que comprometen toda nuestra persona?
- .....

- ¿Qué estilo de liderazgo ejercen las mujeres cuando interactúan compartiendo información y poder, inspirando la participación y haciendo saber a la gente que es importante?

### Tus acciones son urgentes hoy:

**Convencernos ahora** que somos necesarias, somos la mitad del mundo, producimos más del 70% de los alimentos y no somos valoradas.

**Combinar tareas.** Ser lideresa implica combinar el trabajo productivo, el cuidado de la familia, el trabajo doméstico y la pertenencia a la organización. Esfuerzos hay que combinar y organizarlos, para garantizar nuestra participación es importante tener en cuenta nuestros tiempos”

**Unir emoción y acción.** Usamos la inteligencia en oposición a la violencia que sufrimos, ponemos pasión en lo que hacemos, por eso somos capaces de transformar el mundo. Nosotras complementamos la lucha de nuestros compañeros. Construimos otras formas de relación, proponemos otras formas organizativas y por ende nuevas formas de poder”.

**No ser invisibles.** “Las lideresas no son mencionadas en los medios, ni tienen la misma repercusión, basta con ver quiénes integran los parlamentos, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil”. Sin embargo tenemos la capacidad de arriesgarnos y dejar de ser invisibles.



## Barreras que dificultan el liderazgo femenino

### A. Barreras: ¿oportunidades u obstáculos?

#### ¿Qué opinamos respecto a las siguientes afirmaciones?:

Las lideresas son personas buscadoras de oportunidades para contribuir al bienestar social.

- Las barreras son oportunidades para consolidar y reforzar la resistencia interior, para sobrellevar las dificultades que se presentan en la vida personal y social en las lideresas.

- Son pocas las mujeres que llegan a los puestos clave de poder, después de haber vencido numerosas dificultades, y las que llegan habitualmente se ven presionadas a asumir el modelo de liderazgo autoritario.

- Pese a que el acceso a puestos de poder es complicado, no se puede calificar de imposible, en tanto en cuanto las lideresas dispongan de recursos que les ayuden a afrontar estos obstáculos, reduciéndolos o eliminándolos.

- Convertir en recursos las barreras internas, favorecerá el vencer los obstáculos a nivel social y organizacional, que enfrentan las lideresas.

### ¿Qué obstáculos dificultan el liderazgo femenino?

| De partida  | De entrada   | De permanencia   |
|---|--|--|
| Inseguridad y desconfianza  | Espíritu poco competitivo                                | Sentimientos de inferioridad y culpabilidad                      |
| Baja autoestima   | Escasa experiencia de habilidades políticas              | Dificultad para conciliación familiar y profesional              |
| Sobrecarga de responsabilidades familiares y domésticas.                            | Desigualdad de oportunidades                             | Manipulación sobre mujeres que «tienen poder pero no lo ejercen» |
| Escaso tiempo libre para el ocio, la educación y la participación social y política | Horarios de reunión no compatibles con tareas domésticas |  |
| Escasa información sobre derechos y ciudadanía                                      | Segmentación y discriminación en la información          |  |

### ¿Qué obstáculos son los más fáciles de vencer?

.....

.....

### ¿Qué obstáculos son los más difíciles pero no imposible de vencer?

.....

.....

## B. ¿Qué sienten las mujeres en el ejercicio de su liderazgo?

Existen múltiples barreras externas, entre las que destacan la perpetuación de los estereotipos de género, factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad donde subyace la creencia de que determinadas características son propias de los hombres y otras, son propias de las mujeres.



### ¿Qué sienten las mujeres frente a barreras de discriminación por género?

- Las diferencias de género se han explicado desde un enfoque más centrado en la persona, así, se ha pensado que las limitaciones en el desarrollo del liderazgo femenino radica fundamentalmente en características psicológicas internas, como el miedo al éxito, la baja autoestima o las diferencias en el estilo de liderazgo.
- Es difícil decirle a la gente, sobre todo a las personas adultas mayores, que si una mujer se incorpora a la vida política es para intentar mejorar la situación actual de su localidad, no les creen, les dicen que ellas deberían quedarse en su casa, cuidando a sus hijos, preocupándose de su marido y no andar callejeando o metida en medio de los hombres, esta situación les hace sentir muy mal.
- Muchas mujeres comienzan a sufrir maltrato desde su propia casa, pero también existen otras que su pilar fundamental ha sido su familia y sobre todo su esposo y sus hijos, quienes las apoyan incondicionalmente para que sigan su liderazgo cueste lo que cueste.
- A causa de la discriminación por género, se hace difícil el ejercicio de las lideresas en el espacio público, esto es muy dañino, las puede paralizar frente a sus sueños y objetivos, pueden diseñar sus vidas pero no tomar acciones y por lo tanto no lograr lo que se proponen.

### Escribimos nuestra experiencia sobre lo que sentimos cuando nos discriminaron por ser mujeres y cómo reaccionamos

.....

.....

.....

### Escribimos una frase que nos recuerde que somos lideresas exitosas

.....

## C. ¿Cómo actuar para vencer obstáculos que limitan el liderazgo de las mujeres?

Después de haber vencido numerosos obstáculos, son pocas las lideresas que llegan a los puestos clave de poder. El acceso a estos puestos es complicado, pero su acceso no es imposible siempre y cuando las mujeres dispongan de recursos que les ayuden a afrontarlos, reduciéndolos o eliminándolos.

Existencia de ciertos factores personales, que en vez de ser estrategias de afrontamiento a estos obstáculos, suponen verdaderas barreras internas, como son el hecho de que muchas

mujeres todavía poseen una peor percepción de eficacia en cuestiones consideradas tradicionalmente masculinas y en las que consecuentemente se forman menos, la problemática se agudiza significativamente.

### ¿Qué hacemos para vencer obstáculos?

El cuadro siguiente presenta algunos obstáculos que dificultan el accionar de las lideresas. Marcamos con una X el grado de dificultad del obstáculo.

| Obstáculo                                       | Grado de dificultad |             |       | Cómo enfrentarlo   |
|---|---------------------|-------------|-------|--|
|   | Difícil             | Muy difícil | Fácil |  |
| Condiciones desiguales de oportunidades.        |                     |             |       | Promoción de aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en nuestros.   |
| Condiciones desiguales en lo social y político. |                     |             |       | Promoción de políticas de acceso de las mujeres al ámbito público en igualdad de condiciones.  |
| Competencias limitadas en gestión y tecnología. |                     |             |       | Sentirse eficaces en la gestión de nuestras organizaciones y emprendimientos así como en el manejo de tecnología como resultado de una formación permanente. |
| Escasa experiencia de habilidades políticas.    |                     |             |       | Tomar acción en una formación política permanente.   |
| Escaso autoconocimiento.                        |                     |             |       | Ejercicio de prácticas diarias de entusiasmo y de autovaloración.  |
| Adoptar una postura de víctima.                 |                     |             |       | Concentrarse en las propias fortalezas .   |
| Concentrarse en las debilidades.                |                     |             |       | Establecer contactos y formar parte de redes de trabajo.   |
| Escasa comunicación interpersonal.              |                     |             |       | Promover momentos de comunicación entre ambos géneros, esto nos hace personas comprensivas y pensantes.  |
| .....   |                     |             |       |  |

**Escribamos otras maneras prácticas y fáciles para enfrentar dificultades.**

.....

.....

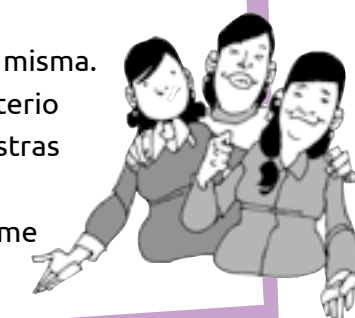
.....



## Bases y elementos del liderazgo

### Ideas para recordar:

- El aspecto más difícil del liderazgo es liderarse a una misma.
- La mirada que tenemos de nosotras mismas y el criterio con el que nos valoramos es fundamental para nuestras relaciones interpersonales.
- Sin autoestima, será muy difícil que una persona tome el camino del liderazgo.



### A. ¿Qué entendemos por liderarse a si misma?

Es dejar surgir el propio yo, conocerse a si misma, conocer los derechos y aplicarlos a una misma. Es la capacidad indispensable para un auténtico liderazgo hacia afuera, hacia la comunidad o la organización.

El aspecto más difícil del liderazgo es liderarse a una misma. En el momento que hay emoción por algo es fácil actuar, pero cuando esa emoción se va y llega el cansancio, las frustraciones, comenzamos a ser flexibles con nuestro compromiso.

Pero si hoy a pesar del cansancio, decido hacer lo que tengo que hacer y confesar que mis luchas diarias son iguales a las demás personas, entonces he comenzado a liderarme.

## ¿Cómo saber si me lidero a mi misma?

Comencemos a darnos un tiempo para analizar las siguientes condiciones:

- Si no tenemos la capacidad de vernos como realmente somos, entonces no podremos conocer dónde tenemos dificultades a nivel personal y no podremos liderarnos de forma efectiva.
- Si podemos liderarnos en forma efectiva, no creceremos en autodisciplina, en comprensión y en mejor conocimiento de nuestros socios y socias, entonces nuestro liderazgo no será una responsabilidad.
- Si no somos responsables ante alguien, no habrá resultados personales ni colectivos.

### Miremos las decisiones que hemos tomado en situaciones difíciles por ejemplo:

- Tomar una decisión en situaciones conflictivas y mantenerla.
- Hacer una elección incómoda.
- Nuestras acciones nos llevan a mostrar nuestras decisiones sea que conduzcan a desarrollarnos o a debilitarnos.
- Nuestras decisiones tienen una gran importancia para mostrar si nos lideramos o no a nosotras mismas.

## B. ¿Cuán importante es valorarse?

Es comprendiendo y aceptando nuestras diferencias y nuestras singularidades que podremos valorar eso único que hay en cada quien. Valemos por lo que somos, y somos únicas e irrepetibles.

Claro que es importante valorarse. La mirada que tenemos de nosotras mismas y el criterio con el que nos valoramos es fundamental para nuestras relaciones personales, para nuestra actitud hacia el trabajo y hacia el futuro, para construir nuestros proyectos y nuestras metas.

Muchos de los problemas que surgen en nuestras vidas son debido a que no sabemos valorarnos o somos muy negativas con nuestra propia valoración.

- ¿Qué valor nos damos a nosotras mismas?

- ¿Sentimos que valemos o, por el contrario, nos parece que no tenemos ningún valor?

- ¿Nuestro valor y nuestra autoestima dependen de lo que los demás piensan de nosotras?

La persona que no se valora suele depender de la opinión de los demás.

Una persona que es consciente de su valor, enfrenta su vida con mayor seguridad y confianza y tendrá mayor independencia emocional y mental a la hora de tomar decisiones.

Una persona que no se valora, se siente insegura y valora más el criterio de los otros que el propio.

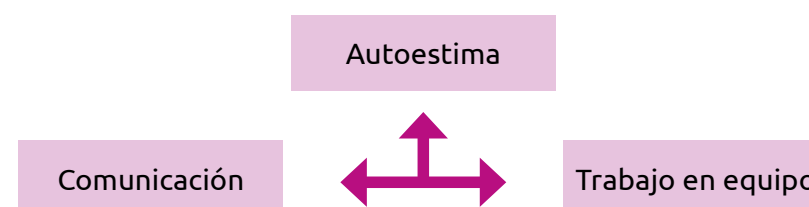
### ¿Qué sentimos las mujeres cuando se afirma lo siguiente?:

| Afirmaciones   | Sentimos.... |
|--|--------------|
| Liderar ha sido siempre un ejercicio de los hombres  |              |
| Las mujeres que incursionan en el liderazgo, les resulta difícil ser aceptadas socialmente, se las ve con recelo.  |              |
| Las mismas mujeres muchas veces no valoran sus capacidades, prefieren estar en un segundo plano.                   |              |
| La percepción que se ha construido de las mujeres es de ineficacia e incompetencia en las esferas públicas.        |              |
| Las mujeres deben adquirir un mejor conocimiento de si mismas, de sus necesidades y temores para poder empoderarse |              |

Somos seres únicos, desarrollamos un papel irremplazable en cada lugar que ocupamos.

## C. ¿Qué hacer para lograr nuestro propio liderazgo?

Cuando se sabe cuál es el objetivo y dónde se quiere llegar, es el turno de la lideresa y de su equipo, es el momento de construir el camino con el que se alcanzarán los objetivos, a fuerza de trabajo y perseverancia y de seguir fortaleciendo la autoestima, la comunicación y el trabajo en equipo.



**Autoestima** Sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos, es nuestra manera de percibirnos y valorarnos, configura nuestra personalidad. Es aprender a querernos y respetarnos. Ésta se aprende, cambia y la podemos fortalecer. Fortalecer nuestra autoestima resulta fundamental para poder querer y estimar a los demás.

### ¿Bajamos o fortalecemos la estima a nuestros hijos?

| Bajamos autoestima                             | Fortalecemos autoestima                     |
|--|---|
| "tú no puedes ¿eh? Por eso yo te hago todo",   | Estás mejorando ya haces tus tareas sólo    |
| "Fulanito siempre se saca 20 en todo y tu no", | Si te esfuerzas lograrás mejorar, tú puedes |
| "Eres medio lento", "eres nerviosita".         | Tú decides, lo estás haciendo muy bien.     |

### ¿Puede una persona con baja autoestima ser líder?

| Bajamos autoestima                               | Fortalecemos autoestima                       |
|--|---|
| Uso frases como: sé que me va a ir muy mal       | Puede ser muy difícil, pero se que lo lograré |
| Pienso y hablo constantemente de cosas negativas | Cada problema tiene solución                  |
| Siempre espero lo peor                           | Hoy nuestra meta es...                        |
| No creo en nadie                                 | Nuestro equipo logra buenos resultados        |

**Comunicación:** es compartir lo que sentimos y lo que conocemos, es un viaje de ida y vuelta. Como lideresas necesitamos "conectarnos" con los ciudadanos y ciudadanas para hacerles partícipes de nuestra propuesta de acción, a la vez que les escuchamos, haciéndonos receptivas a sus demandas y propuestas.

Fortalecemos nuestra comunicación cuando creamos relaciones de confianza, cuando siempre tenemos una actitud positiva, cuando escuchamos a los demás, cuando compartimos emociones, visiones, proyectos para el bienestar común...

**Trabajo en equipo.** Trabajo que realiza un grupo de personas en forma coordinada, en un clima de confianza, donde todos se complementan a través de una comunicación asertiva, en la ejecución de un proyecto.

Fortalecemos el trabajo en equipo, cuando procuramos que todos los miembros del equipo se conozcan, cuando promovemos espacios de comunicación, cuando fomentamos que todos participen en la construcción de ideas y soluciones.



## 6.

# Condiciones para un liderazgo democrático en nuestras organizaciones

### A. ¿Qué entendemos por liderazgo democrático?

El liderazgo democrático es la capacidad de movilizar a los integrantes de un grupo o comunidad para lograr metas comunes, teniendo como intereses centrales el ejercicio de la ciudadanía y el desarrollo de actividades que se dirijan al bien común.

- A continuación completamos el cuadro con otras características del liderazgo democrático y con las ventajas frente a otros tipo de liderazgo

| Características del liderazgo democrático:   | Ventajas del liderazgo democrático |
|--|------------------------------------|
| Es una relación de la persona líder con su grupo de seguidores.                                  |                                    |
| Es ejercido por distintas personas del mismo grupo   |                                    |
| Es una disposición a servir y no para servirse del cargo que se le confiere al líder o lideresa. |                                    |
| Es la disposición a promover el crecimiento del grupo  |                                    |

- En el siguiente cuadro priorizamos las características del líder democrático, escribiendo en los casilleros del 1 al 10 según nuestro grado de importancia.

| Líder democrático  | Nº |
|--|----|
| Persona que goza de la confianza del grupo   |    |
| Le interesa el bienestar de la comunidad   |    |
| Se comunica horizontalmente, sintiéndose parte del grupo que está liderando.           |    |
| Escucha a sus seguidores, promueve espacios donde prime el diálogo.                    |    |
| Consulta sus acciones y decisiones   |    |
| Promueve el diálogo y el consenso, donde se reconozcan los intereses de todos y todas. |    |
| Sabe delegar responsabilidades y confía en los demás.                                  |    |
| Es una persona honesta consigo mismo y con los demás                                   |    |
| Cultiva valores como la solidaridad, la justicia, la igualdad, la tolerancia, etc.     |    |

- En forma grupal, analizamos, los resultados de los cuadros anteriores, escribimos conclusiones y luego identificamos las características predominantes de nuestra organización.

| Nombre de la organización                   |             |
|---|-------------|
| Características                             | Diagnóstico |
| Tipo de liderazgo que predomina             |             |
| Manera de manejar conflictos                |             |
| Capacidad de escucha                        |             |
| Predominio de ambiente de libertad          |             |
| Finalmente ¿quién decide?                   |             |
| Participación con propuestas                |             |
| Todas las personas sustentan sus propuestas |             |

## B. ¿Donde se forman líderes democráticos?

Los líderes democráticos se forman en la vida cotidiana: en las familias, en las organizaciones, instituciones etc. donde se aprende a interiorizar los valores de la democracia, para llevarlos a la práctica en el trabajo de cada día, ejerciendo y defendiendo cotidianamente la democracia y exigiendo su plena vigencia para todos y todas por igual.

- En el cuadro siguiente calificaremos del 1 al 5 (1 es el menor 5 es el mayor) el estilo de liderazgo que deseamos predomine en nuestra organización.

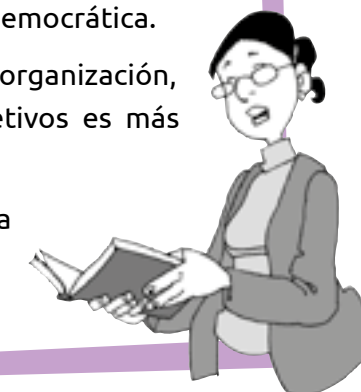
| Un liderazgo que:  | P. |
|--|----|
| Se realiza más trabajo bajo el mando de un líder orientado hacia la misión que un líder que se encauce hacia la gente. |    |
| La motivación y la originalidad son mayores bajo el mando de un líder orientado hacia las personas.                    |    |

| Un liderazgo que:   | P. |
|---|----|
| Un liderazgo orientado hacia la misión puede crear descontento entre la gente y tener como consecuencia una menor creatividad individual. |    |
| Se demuestra más cordialidad en los grupos con orientación hacia las personas.  |    |
| La menor cantidad de trabajo se realiza cuando no existe ningún tipo de liderazgo.  |    |

- **Analizamos y proponemos** acciones para mejorar el tipo de liderazgo que deseamos predomine en nuestra organización

### Ideas para recordar:

- Si existen familias, organizaciones, instituciones donde predominan relaciones horizontales, trabajo en equipo, comunicación permanente, decisiones por consenso, entonces existen condiciones para un liderazgo democrático.
- Si hay líderes con capacidad de motivar, de conducir procesos de participación de manera organizada, de ayudar a alcanzar las metas del grupo y de evaluar las acciones realizadas, es posible construir una sociedad democrática.
- Si nos sentimos orgullosas de permanecer a nuestra organización, entonces existe autoestima colectiva y el logro de objetivos es más exitoso.
- Si tenemos una visión común y planteamos propuestas a favor de la igualdad e inclusión social, entonces nuestro liderazgo es democrático.



## C. ¿Qué hacer para desarrollar el liderazgo democrático en mi organización?

### ¿Para qué necesitamos líderes democráticas?

- Para contar con organizaciones que puedan construir un país en el que se pueda concretar una vida plena para todos y todas. Los líderes, tienen la responsabilidad con el desarrollo de sus comunidades y del país.
- Para construir una nueva sociedad más justa, solidaria y pacífica. Los liderazgos democráticos son los motores del desarrollo de la sociedad.

## ¿Cómo saber si mi liderazgo es democrático?

Completamos las características de nuestro liderazgo en la organización, calificamos colocando un valor (1 ó 2) y elaboramos conclusiones para mejorar

| Características   | 1 | 2 |
|---|---|---|
| Actúo con propósitos definidos y metas comunes.   |   |   |
| Involucro al personal, a buscar el consenso en los asuntos importantes y prestar atención tanto a las tareas (el trabajo) como a las relaciones (el grupo). |   |   |
| Confío en las capacidades individuales y del grupo  |   |   |
| Respeto las diferencias entre los miembros del grupo especialmente en la resolución de conflictos.  |   |   |
| Estoy informada del contexto y la coyuntura y comparto con mis asociadas  |   |   |
|   |   |   |
|   |   |   |

## ¿Cuáles son las fuentes del ejercicio democrático en la organización?

- Parte de las fuentes del desarrollo democrático de la organización son las personas líderes, quienes juegan un papel importante, en cuanto a que esto suceda.

Completamos el siguiente cuadro, lo analizamos y emitimos nuestra evaluación

| Lo que tenemos                                     | Lo que somos   | Lo que podemos                      |
|--|--|-------------------------------------|
| Personas que confían en nosotras                   | Personas con visión de desarrollo.   | Generar nuevas ideas                |
| Experiencia en participación ciudadana y política. | Personas que trabajamos en equipo  | Resolver problemas de la comunidad. |
| Organizaciones e instituciones con la misma visión | Personas que nos responsabilizamos.  | Comunicar ideas, sentimientos       |
| Familia y entorno social estable                   | Personas confiables  | Equivocarnos y volver a empezar     |
| Oportunidades para mejorar                         | Emprendedoras con ganas de progresar   | Lograr resultados exitosos          |
|  | Personas seguras de que las cosas pueden salir mejor a pesar de las barreras | Relacionarnos con el poder local    |
|  |  |                                     |
|  |  |                                     |



# Herramientas para fortalecer el liderazgo

## A. ¿Qué valor le damos a la comunicación?

Las habilidades comunicativas figuran entre las cualidades más importantes de un liderazgo exitoso. Saber escuchar activamente y permitir una comunicación fluida (que incluye dimensiones informativas, de afecto y de intercambio) es parte de las relaciones interpersonales y del manejo de conflictos.

Los ejercicios de comunicación, de escucha activa y de empatía constituyen parte imprescindible del fortalecimiento del liderazgo.

### ¿Cómo escuchar activamente?

Después de evaluar nuestra vida cotidiana, completamos el cuadro:

| Principios de la escucha activa | Cómo escuchamos | Acciones para mejorar |
|---------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Mirar a la persona              |                 |                       |
| No juzgar                       |                 |                       |
| Esperar antes de responder      |                 |                       |

## ¿Cómo ser un oyente eficaz?

En el siguiente cuadro, analizamos nuestras actitudes, respondemos la pregunta y escribimos propuestas para ser mejores oyentes.

| Personas                | ¿Escuchamos con respeto? | Propuestas para mejorar |
|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Niños y niñas           |                          |                         |
| Jóvenes                 |                          |                         |
| Adultos                 |                          |                         |
| Adultos mayores         |                          |                         |
| Dirigentes              |                          |                         |
| Líderes de la comunidad |                          |                         |

## ¿Cómo comunicarnos efectivamente?

En el siguiente cuadro, analizamos nuestras fortalezas para comunicarnos efectivamente, escribimos nuestras repuestas y propuestas para mejorar.

| Fortalezas para comunicarnos y poder persuadir                          | Respondemos | Proponemos |
|---|-------------|------------|
| ¿Qué conocemos de las características del contexto donde interactuamos? |             |            |
| ¿Qué dominio tenemos del lenguaje?                                      |             |            |
| ¿Qué conocimiento tenemos de la coyuntura?                              |             |            |

**Si escuchar activamente es el arte de comprender a la persona con la que se habla, entonces la base de la escucha eficaz y de las relaciones interpersonales es el respeto mutuo.**

## B. ¿Cómo valoramos el trabajo en equipo?

La persona líder no sólo asegura con preguntas de aclaración lo que capta, sino también transmite a su interlocutor, que entiende la información y los sentimientos implícitos a través de técnicas de retroalimentación. Un espacio muy importante para ello es el trabajo en equipo.

### ¿Qué entendemos por trabajo en equipo?

Es un grupo de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten sólidamente responsables.

## ¿Por qué es importante el trabajo en equipo?

- Hay un liderazgo compartido.
- Hay mayor número de ideas para resolver problemas
- Hay propósito específico con el que se debe cumplir.
- Hay mayores y mejores aprendizajes de la organización
- Hay complementariedad, coordinación, comunicación eficaz, confianza, compromiso

## ¿Cuáles son las ventajas del trabajo en equipo?

Si hay ventajas individuales en el trabajo en equipo entonces se incrementan para la organización.

En el siguiente cuadro, escribimos en el primer casillero del 1 al 3 (1 es el menor y 3 es el mayor) el valor que le damos a cada ventaja y en el segundo casillero del 1 al 7 según la importancia que otorguemos a cada una (incluir por lo menos una ventaja más).

| Ventajas del trabajo en equipo   | Del 1 la 3 | Del 1 al 7 |
|--|------------|------------|
| Aumenta la calidad del trabajo.  |            |            |
| Se fortalece el espíritu colectivo y el compromiso con la organización |            |            |
| Se reducen los tiempos.  |            |            |
| Existe un mayor conocimiento e información.                            |            |            |
| Surgen nuevas formas de abordar un problema.                           |            |            |
| Hay una mayor aceptación de las soluciones.                            |            |            |
|  |            |            |

### Para recordar:

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado, mientras que un grupo se limita a lograr determinados objetivos.



## C. ¿Qué hacemos para fortalecer el liderazgo?

El fortalecimiento de un liderazgo femenino, responsable y sólido implica ver su poder de transformación en las relaciones sociales.

Si las mujeres generalmente pasan por situaciones difíciles cuando negocian, entonces deberán cambiar su actitud para fortalecer un liderazgo exitoso.

Completamos el siguiente cuadro con propuestas de cambio.

| Dificultades de las mujeres cuando negocian   | Cambios de actitud |
|---|--------------------|
| Tienden a querer negociar como los hombres  |                    |
| Subestiman el poder de preguntar  |                    |
| Tienen problemas negociando para ellas mismas   |                    |
| Se concentran tanto en los detalles, que olvidan lo que quieren conseguir.                      |                    |
| Logran ser convencidas de que las necesidades del otro son más importantes que las de una misma |                    |
| No siempre están dispuestas a decir "no"  |                    |
| Dejan que sus emociones afecten la manera en que negocian.                                      |                    |
| Tienen miedo de romper las reglas   |                    |
| Piensan que no serán tomadas en serio si bromean  |                    |
| No siempre tienen en consideración las tendencias del otro grupo.                               |                    |

- Analicemos dos maneras diferentes de pensar y sentir de las personas que son líderes cuando de resolver conflictos se trata y donde está de por medio los factores "externos".

| Formulación  | Reformulación   |
|--|---|
| Fueron las circunstancias  | Yo soy parte de esto  |
| Por falta de capacidad de convocatoria, no pudimos reunirnos y analizar la situación   | No logré motivar a nuestras bases a reunirse y discutir el asunto   |
| Estaba atascada de actividades y no me quedó tiempo de reaccionar  | No me organicé bien y me dejé llevar por muchas actividades cotidianas, lo que finalmente incidió en que no reaccionara a tiempo.   |
| Realmente entiendo muy poco de este asunto, así que el abogado de la empresa se impuso y no pude formarme una opinión y actuar adecuadamente | Nunca me he preguntado cómo superar mis limitaciones de comprensión en este asunto. Para empezar, le debería haber exigido al abogado de la empresa que se explicara de forma concisa y entendible. |
| Este alcalde es muy poderoso y siempre quiere imponer su criterio. Es imposible resistir su influencia                                       | Tendría que haber pensado con mi grupo una estrategia de búsqueda de aliados para hacer frente a un personaje tan influyente.   |

Muchas mujeres son víctimas de la forma violenta en que los hombres tratan y manejan los conflictos sociales, y se quedan a veces en una situación pasiva o resignada, la recuperación implica trazar nuevas soluciones de salida y actuar.



## 8. La participación ciudadana y política de la mujer

### A. ¿Cómo entendemos la participación ciudadana de la mujer?

La participación ciudadana y política de la mujer es un derecho que es ejercido voluntariamente por una persona o grupo social, en función de influir en la generación, implementación, ajuste y evaluación de políticas públicas y otros mecanismos legales.

Entender la necesidad de cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres en el campo político, implica capacitación y empoderamiento de las mujeres, la mejora de sus competencias de liderazgo y negociación, así como la transformación de las organizaciones públicas en estructuras horizontales, articuladas por redes de equipos de trabajo con competencias para innovar.

En este sentido es intervenir para que el Estado o gobierno cumpla con sus programas y presupuestos en favor de la ciudadanía diferenciada, es reconocer que es un proceso de cambio social que involucra una serie de elementos que interactúan de forma simultánea en ámbitos y dimensiones del poder.

### ¿Qué condiciones hay para que la participación ciudadana de la mujer funcione?

Marcamos en orden de prioridad las siguientes afirmaciones y analizamos los resultados:

| Afirmaciones   | Orden |
|--|-------|
| Que la información de las instituciones públicas circule entre nosotras y en nuestras organizaciones de manera completa y veraz. |       |

| Afirmaciones  | Orden |
|---|-------|
| Que contemos con gobiernos receptivos que estén dispuestos a escuchar a los ciudadanos y ciudadanas. Es decir, gobiernos que actúan con apertura y transparencia y que promuevan la democracia participativa. |       |
| Que existan ciudadanas responsables e informadas que participen de manera activa y organizada, respetando las normas y reconociendo que todos tenemos los mismos derechos.                                    |       |
| Que existan personas líderes democráticas que promuevan y activen en forma constante la participación ciudadana.  |       |

### ¿Qué razones hay para que la mujer se involucre en la participación ciudadana y política?

Completamos el siguiente cuadro con otras razones

| Razones para la participación de la mujer  |
|--|
| Es una oportunidad para hacer visibles las necesidades y demandas de las mujeres.                      |
| Favorece la gobernabilidad del país, y ayuda a ser mejores personas.                                   |
| Fomenta la solidaridad y la tolerancia, el sentido de pertenencia e identidad con la comunidad y país. |
| La participación de la mujer en los espacios públicos propicia una mayor calidad de vida para todos.   |
|  |
|  |

## B. ¿Valoramos la participación de la mujer en el desarrollo de la comunidad?

### ¿La participación ciudadana y política de la mujer, cómo la consideramos?

Incluimos consideraciones y calificamos con 1 ó 2 según el grado de valoración que tengamos respecto a la participación ciudadana y política de la mujer

| Consideraciones sobre la participación ciudadana y política de la mujer   | 1 | 2 |
|---|---|---|
| Es un arma prodigiosa para romper con viejos esquemas y crear nuevas opciones de vida como la igualdad de oportunidades.  |   |   |
| Las mujeres son agentes claves para el desarrollo del país.   |   |   |
| La participación de las mujeres en los espacios públicos es fundamental si deseamos garantizar la incorporación y atención de las demandas de ellas en la agenda pública. |   |   |
|   |   |   |
|   |   |   |

- En grupo analizamos los resultados y escribimos nuestras apreciaciones.

### ¿Qué opinamos sobre las siguientes afirmaciones?

- La participación ciudadana es participación política, ya que significa la intervención directa de la ciudadanía en las actividades públicas, sin estar relacionada con la participación mediada por los partidos políticos ni con el ejercicio del derecho al voto.
- Por actividades públicas nos referimos a todas aquellas actividades que realiza el Estado en todas sus expresiones, tanto en el plano nacional como municipal.
- Lo que distingue a la participación es la intervención en el mecanismo de decisión política. Implica contribuir a generar la voluntad colectiva.

### ¿Las mujeres nos sentimos integradas, en la toma de decisiones y ejecución de acciones en los asuntos públicos?

La respuesta a esta situación la trabajamos a partir de nuestra experiencia o de otra persona; algunas preguntas nos ayudarán para tener información de una situación.

- ¿Qué es lo que ocurrió?, ¿Cuáles son algunas de las causas?
- ¿Qué parte ha sido provocada por mi?, ¿cual es mi responsabilidad en esto y qué otros factores han intervenido?
- ¿Cómo han solucionado esta situación otras personas?
- ¿Qué podría hacerse para mejorar esta situación?

## C. ¿Qué hacer para influir a favor de la mujer?

### Ideas para recordar

- Los municipios son espacios locales de representación política y de administración territorial que favorece el acercamiento entre actoras y actores políticos y la ciudadanía.
- Si la gestión municipal actual parte del reconocimiento de las condiciones de género, de la diversidad étnica y cultural del tejido social, entonces mejorarán los niveles de participación equitativa entre hombres y mujeres.
- Es muy importante el posicionamiento de la equidad de género en la agenda pública local, la incorporación de las demandas en el discurso de las y los actores sociales del desarrollo y su inclusión en programas de alto impacto local.
- La participación de la mujer en los espacios públicos no es fácil, existen situaciones que impiden su derecho a participar.

### Las mujeres sí podemos

Sin embargo, cuando las mujeres nos hacemos conscientes de nuestros propios intereses y de cómo se relacionan con los intereses de las otras, en orden a participar desde una posición de mayor fuerza en la toma de decisiones, vemos varias rutas:

- Participamos en el proceso planificado de la ciudadanía organizada para influir en las políticas y programas públicos a través de aquellos actores que toman decisiones de interés público.
- Exigimos, a las autoridades locales, honestidad en el ejercicio del cargo y el cumplimiento de su rol como promotores del bienestar ciudadano con eficiencia en la prestación de servicios públicos.
- Desterramos la cultura de "hecha la ley; hecha la trampa".
- Impulsamos iniciativas colectivas e individuales dirigidas al bienestar de las mujeres y de nuestra comunidad
- Nos comprometemos con acciones de incidencia política favor de las mujeres y comunidad hasta lograr resultados.

**Es más valioso un grano de acción que una tonelada de intención**



## Bibliografía

Hernández G., Pedro, Participación ciudadana y políticas públicas: un desafío para la democracia, 2003.

Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica Sonia AGUT NIETO Universitat Jaume I de Castellón Pilar MARTÍN HERNÁNDEZ Universidad de Zaragoza

Conger, Jay y Beth Benjamín "Desarrollar líderes a todos los niveles de la empresa" (visitado en mayo, 2001) disponible en [www.elnuevoimperativo.com](http://www.elnuevoimperativo.com).

Caritas del Perú y Wiñay Creciendo día a día Lima Perú 2005  
Autoestima, Equidad para la Mujer y Desarrollo Social Manual de Trabajo Segunda Edición

Centro de Estudios y Capacitación Cooperativa R.L. Manual de liderazgo para las mujeres.

El Liderazgo Político de las Mujeres en América Latina: Un proceso en construcción Mapa de iniciativas y actores/as Gloria Bonder Mayo 2009 Colaboradora: María Arboleda

ONU Mujeres Liderazgo y participación política 2014

Guía de Liderazgo para la Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACION INTERNACIONAL Cuaderno del/la Participante 2009

Guía de Liderazgo para la participación política de las mujeres en el ámbito local Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) Santo Domingo, República Dominicana 2007

Liderazgo y resolución de conflictos Fovida 2003 Lima Perú

Liderazgo y desarrollo humano Fovida 2003 Lima Perú

El fichero del líder Fovida 2004 Lima, Perú



Av. Horacio Urteaga 1727 - Jesús María  
Telef. 200-1700 / Fax. 200-1700 Anexo 205  
postmaster@fovida.org.pe  
www.fovida.org.pe