



**CUADERNO SOBRE PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y  
LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



## **Directorio**

### **Lic. Miguel Ángel Osorio Chong**

Gobernador Constitucional del Estado de Hidalgo

### **Lic. Juan José Tapia González**

Secretario de Desarrollo Social

### **Biól. Carmen Dorantes Martínez**

Directora General del Instituto Hidalguense de las Mujeres

## **CUADERNO SOBRE PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y LIDERAZGO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Mtra. Claudia Domínguez Hernández

Mtra. Yazmín González López

Autoras

Diseño de Portada: Mtra. Azul Kikey Castelli Olvera

Diseño de interiores: Mtra. Yazmín González López

Mtra. Azul Kikey Castelli Olvera

Mtra. Nidia María Solano Mora

Coordinación Editorial

Primera Edición: Diciembre 2010

Instituto Hidalguense de las Mujeres; Parque Hidalgo, No. 103. Col. Centro, CP 42000 Pachuca, Hidalgo. Tel (771) 7189205  
ihm@prodigy.net.mx; www.hidalgo.gob.mx

“Este material se realizó con recursos del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”

# Mensaje

Como parte de la política social que impulsa el Gobernador Constitucional Lic. Miguel Ángel Osorio Chong y en apego a los lineamientos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y equidad de género; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) atribuye especial importancia a la participación de las mujeres en la vida política y pública.

En este contexto el Instituto Hidalguense de las Mujeres impulsa y promueve la participación política y el liderazgo de las mujeres, mediante talleres regionales en la temática y la edición del ***Cuaderno sobre participación política y liderazgo con perspectiva de género***, cuya finalidad es formar y sensibilizar a servidoras (es) públicas (os) para que se apropien de las estrategias propuestas y ejerzan un liderazgo incluyente, replicando los conocimientos adquiridos a favor de otras mujeres en la comunidad. Esperamos que este documento sirva de guía metodológica, conceptual y práctica que facilite la inclusión de las mujeres en el espacio político y público, en pro de una igualdad de oportunidades para todas y todos los hidalguenses.

**Biól. Carmen Dorantes Martínez**

Directora General del Instituto Hidalguense de las Mujeres

# Presentación

Hemos elaborado esta publicación con la esperanza de que las mujeres que la lean se sientan identificadas, nombradas y entusiasmadas con su contenido. Nos encontramos ante un *cuaderno* que entreteje hilos teóricos, argumentales y prácticos para el fortalecimiento del liderazgo político de las Mujeres en los Municipios.

Probablemente aquellas que se dejen seducir por el contenido, encontrarán su voz, su presencia, sus aportaciones y comentarios ya que este documento es el resultado de seis talleres regionales sobre participación política y liderazgo de Mujeres donde participaron compañeras de la administración pública municipal y de la sociedad civil, juntas, facilitadoras y participantes, fuimos tejiendo aprendizajes, compartiendo saberes, experiencias, reflexiones, dudas y temores. Juntas conformamos redes y establecimos pactos para saltar los obstáculos que día con día frenan el liderazgo de las Mujeres en los Municipios.

La experiencia fue tan valiosa y tan rica en propuestas y entusiasmo, que consideramos fundamental el sistematizar esas ideas, ya que son producto de la reflexión participativa y lúdica, con un sentido dinámico sobre asuntos que nos preocupan, este cuaderno es entonces una propuesta que surge de lo comunitario y que tiene como objetivo servir como una guía para el empoderamiento de las Mujeres en la política.

Gracias por esos hilos de compromiso, de conocimiento y pasión que nos permitieron tejer...tejer fino esta propuesta de formación.

# **I**ndice

<b>Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>Pasos para el desarrollo del taller .....</b>	<b>6</b>
<b>I. Autoconocimiento .....</b>	<b>12</b>
<b>II La perspectiva de género en el liderazgo político ejercido por Mujeres.....</b>	<b>18</b>
<b>III El poder de nuestras ancestras .....</b>	<b>28</b>
<b>IV ¿De qué liderazgo hablamos? .....</b>	<b>32</b>
<b>V Habilidades para el ejercicio del liderazgo político con perspectiva de género.....</b>	<b>38</b>
<b>VI Estrategias para el fortalecimiento de la participación política de las Mujeres.....</b>	<b>44</b>
<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>59</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>66</b>
<b>Glosario.....</b>	<b>69</b>

## INTRODUCCIÓN



A lo largo de la historia, la participación política de las mujeres se ha visto invisibilizada y bloqueada, con demasiada frecuencia, por una “desigualdad de género” originada por un “orden de género patriarcal” que mantiene un esquema de división sexual del trabajo, encasillando a las mujeres en el espacio privado y a los hombres en el público. Ello lleva a reproducir la forma de ejercer la política, marcada por las reglas, estrategias y comportamientos marcados por lo masculino.

La desigualdad de género en la participación política de las mujeres Hidalguenses en los municipios esta permeada por una cultura patriarcal que produce los patrones tradicionales de roles de género y la asimetría de poder, lo cual actúa en detrimento de las oportunidades para las mujeres. Estos patrones están profundamente introyectados como modelos, principios y actitudes al que hacer de la política.

Es importante tomar en cuenta que las mujeres tienen menos representación en el ámbito público, ello es generado por diversos factores como:

- ✚ La carga del trabajo reproductivo y la crianza de los hijos recaen fundamentalmente en las mujeres.

- ✚ Las mujeres frente a los hombres llevan menos tiempo para ejercer el derecho al voto y ser electas (*El 17 de octubre de 1953 a las mexicanas se les permitió votar y ser votadas al reformar el Artículo 34 de la Constitución*).
- ✚ La feminización de la pobreza reflejada en la medición de ingresos, por ejemplo en el trabajo doméstico no remunerado, desempleo y discriminación salarial, así como la desigualdad en el acceso, uso y control de los recursos productivos y la lentitud en el progreso de su participación política.
- ✚ El impulso de políticas públicas de igualdad en los estados y municipios no ha sido suficiente para incidir en la erradicación de la discriminación contra las mujeres.
- ✚ Resistencia de los partidos políticos, ayuntamientos y cabildo hacia la participación política de las mujeres.
- ✚ Violencia Política<sup>1</sup> que se manifiesta por parte de los integrantes de partido, ayuntamiento y cabildo, donde descalifican el quehacer político en los que las mujeres están interactuando.

---

<sup>1</sup> Acoso político: Acto ilícito cometido por una persona por si o a través de terceros, en contra de una mujer o su familia, con el propósito de impedir o restringir el ejercicio de un cargo público, de inducir a una acción o su emisión, en el cumplimiento de sus funciones, mediante actos de presión o a través de persecución, hostigamiento o amenaza efectuadas por cualquier medio, esté evidente o simulado. Violencia política: Acto ilícito cometido por una persona por si o a través de terceros, en contra de una mujer o su familia, con el propósito de impedir o restringir el ejercicio de un cargo público o inducirla a tomar decisiones en contra de su voluntad y sus principios a través de actos que causen daños físicos, morales o sexuales. Ver: <http://www.un-instraw.org/es/proyecto-participacion-politica/general/violencia-politica-2.html>

Por lo anterior, podemos señalar que las mujeres se enfrentan a bloqueos profundamente discriminatorios y violentos, las agresiones van de lo verbal a lo físico y psicológico, donde se descalifica y juzga de forma negativa la participación política de las mujeres en el ámbito público. Es por ello, que una de las principales recomendaciones que se le hacen al estado de Hidalgo es: “Aumentar la participación política de las mujeres; proyectos que propicien el desarrollo, formación y participación de las mujeres como candidatas a puestos de elección y/o liderazgo en organizaciones políticas, entre otras (especialmente presidentas municipales, regidoras)”.

Al respecto, con relación a los cargos políticos y administrativos de las mujeres en la entidad, se destaca que de un total de 30 diputados locales sólo 6 de son mujeres, lo que representa apenas el 20%. Así mismo, de 17 Secretarías de la Administración Pública Estatal, 4 de ellas están representadas por mujeres y en el caso de Directores Generales, de un total de 181 servidores públicos en ese puesto el 21% corresponde a mujeres ([www.hidalgo.gob.mx](http://www.hidalgo.gob.mx)).

Ahora bien, de 84 municipios que integran el estado, sólo en 4 de ellos fue elegida una presidenta municipal en el trienio 2009-2012 lo que representa el 4.76% del total; de 87 sindicaturas 72 están representadas por hombres y 15 por mujeres; mientras que de un total de 844 regidurías 520 están ocupadas por hombres y 324 por mujeres (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género -CEAMEG- y Honorable Cámara de Diputados, 2009). Estos datos reflejan brechas de desigualdad en el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión y en la posición social en la que se ubican.



Así mismo, de acuerdo al diagnóstico de la situación de las mujeres en el estado de Hidalgo (IHM y FLACSO, 2008), el Índice de Potenciación de Género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, que se calcula con base en tres dimensiones y sus respectivos indicadores:

- a) Participación política y poder en la toma de decisiones con el indicador porcentaje de mujeres y hombres que ocupan escaños parlamentarios
- b) Participación económica y poder en la toma de decisiones. Porcentaje de mujeres y hombres, en cargos de legisladores, altos funcionarios y directivos. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos profesionales y técnicos.
- c) Poder sobre los recursos económicos. Ingreso estimado proveniente del trabajo femenino, con base en el PIB per cápita.

Índice de Potenciación de Género 2000,2002 y 2004 Hidalgo	
Año/Índice	IPG
2000	0.3959
2002	0.5063
2004	0.5546

**Cuadro 1** Fuente: Informe de Desarrollo Humano 2006-2007 en México. Migración y Desarrollo Humano  
[http://www.undp.org.mx/DesarrolloHumano/informes/images/03Capitulo1\\_07.pdf](http://www.undp.org.mx/DesarrolloHumano/informes/images/03Capitulo1_07.pdf)

Las cifras revelan un nivel de potenciación relativamente bajo, particularmente en 2000, cuando el valor estuvo por debajo de 0.5000, dos y cuatro años después se incrementó (ver cuadro 1). Sin embargo, sigue registrando un nivel relativamente bajo, dado que se encuentra más cerca del límite inferior que del superior, lo que justifica la imperante necesidad de trabajar en este tema.

Derivado de esta problemática el Instituto Hidalguense de las Mujeres llevó a cabo seis talleres regionales sobre participación política y liderazgo en los siguientes municipios: Pachuca, Tulancingo, Tula de Allende, Zimapan, Ixmiquilpan y Zacualtipán, dirigido a las titulares de las Instancias Municipales para el Desarrollo de las Mujeres, Síndicas, Regidoras, Presidentas del DIF y Directoras de área, brindando las herramientas conceptuales y prácticas para que las mujeres accedan a los espacios políticos y de toma de decisión; y lo aprendido puedan multiplicar en sus espacios comunitarios. El lema de estos talleres fue “lo personal es político”, entendiendo que para fomentar la creación y fortalecimiento de liderazgos políticos con perspectiva de género se requiere incidir en el autoconocimiento personal y en la modificación de patrones de vida que inciden en el modo en que se trata a otras personas y en las actitudes y disponibilidad de aprendizaje y sensibilización, es a partir de estos talleres que surge la propuesta que continuación se desglosa y cuyo hilo conductor es la idea de que “una lideresa no nace se hace”.



## PASOS PARA EL DESARROLLO DEL TALLER

### 1 Presentación del Taller

Para dar inicio la facilitadora presenta el objetivo, los temas y el programa del taller de formación, para que las participantes tengan una idea clara del proceso, de los tiempos y los temas que se desarrollarán durante las sesiones de trabajo.

Imaginemos que ya hemos diseñado nuestro taller de **Liderazgo y participación** de las Mujeres, que nos encontramos frente al grupo con el que vamos a trabajar. El inicio en un taller de formación es una de las partes más delicadas e importantes del proceso formativo. Por esta razón, es conveniente que lo hagamos con tranquilidad, sin sentirnos presionadas por los contenidos. Nuestra primera meta será crear un clima de confianza y tranquilidad que favorezca la comunicación y el diálogo.

### 2 Presentación de la/las Facilitadoras

La facilitadora prepara previamente una tarjeta que indique ¿quién es?, qué cargo ocupa, su experiencia y vinculación con el trabajo por la defensa de los derechos humanos de las Mujeres, debe puntualizar las razones por las cuales es importante la formación de mujeres líderes.

Estos datos serán una referencia primordial para despertar interés en las participantes.

Cuando impartimos un taller de formación para un grupo que fue concertado y convocado por una autoridad municipal, por una institución o por una organización distinta a la que pertenecemos, lo recomendable y conveniente es que alguien te presente y encuadre los objetivos del taller.

# 3

## Creación de un clima de confianza

La facilitadora a través de una **técnica lúdica** generará un clima de confianza que permita la integración y reconocimiento de las participantes.

A

Una vez que hayamos concluido la presentación, tendremos ante nosotros rostros silenciosos que nos observarán, esperando “Es el momento más difícil” porque toda la atención está puesta en “Ti”.

**Encuadre del taller**, expectativas y reglas, la facilitadora distribuye tarjetas y solicita a cada participante escriba en una frase cuál es su expectativa del taller y en la otra, qué reglas sugiere para el buen desarrollo del mismo.

B

La facilitadora posteriormente solicita a las participantes peguen sus tarjetas en una hoja de rotafolio y se las lee, explicando cuáles de éstas podrán cumplirse en el taller y cuáles

Se pueden utilizar técnicas que permitan el intercambio de información entre las participantes, el punto central es “romper el hielo”.

Te sugerimos una técnica sencilla que es “saludo”.

1. La facilitadora invitará a las participantes a que se levanten y comiencen a caminar en el centro del salón.
2. La facilitadora solicitará a las participantes: Caminen y miren a sus compañeras, sin hablar y saluden con: 1. La mirada; 2. Una sonrisa; 3. La mano; 4. Los hombros; 5. Los pies; 6. Tocando la cabeza y finalmente con un fuerte un abrazo.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 24 y 25 de agosto Tula Hgo. 2010



**Reglas del taller**, la facilitadora colocará un rotafolio con las reglas que las participantes “sugieren” para el desarrollo del taller. Es importante que se pregunte a las compañeras si quieren agregar algo más.

La finalidad que se busca estableciendo expectativas y reglas propuestas por el grupo, es generar un compromiso entre la facilitadora y las participantes, ya que éstas asumirán que deben respetar los puntos que propusieron, lo anterior, permite el logro de los objetivos y el óptimo aprovechamiento del tiempo.

## REGLAS

- o Puntualidad
- o Respeto a la opinión diferente
- o Confidencialidad
- o Compromiso
- o No juzgar a las demás personas
- o Asistencia
- o Hablar en primera persona
- o Poner el celular en vibrador
- o No fumar dentro del taller



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género

11 y 12 de noviembre Zimapán Hgo. 2010



La facilitadora expondrá la Metodología adoptada para el desarrollo del taller.

Partimos de una **metodología participativa** donde se promueve la participación constante del grupo, ésta se sustenta en los principios del enfoque del **aprendizaje dialógico**.

Lo primero de lo que tenemos que ser conscientes es que no estamos en un taller de formación “clásico” sino en un espacio de encuentro donde el conocimiento se construye a partir del intercambio, la reflexión y el análisis tanto individual como grupal.

Debemos situarnos como “mediadoras” y facilitar “aprender a conocer”, “aprender a ser” y “aprender a hacer” (pilares de la educación UNESCO), es decir, aprendemos de la experiencia y sabiduría de las demás, así como de los conocimientos teóricos y prácticos que aportamos como especialistas en los temas.

Los principios metodológicos del aprendizaje dialógico son:

**“Diálogo igualitario:** Se basa en la contribución realizada por todas las mujeres, donde la importancia reside en los argumentos y no en el estatus de la persona que lo realiza. Se supera así la exclusión de los grupos que no manejan el lenguaje académico.

**Inteligencia cultural:** Todas las personas tenemos una inteligencia cultural adquirida a lo largo de nuestra experiencia de vida que expresamos a través de las interacciones. Este principio reconoce todo tipo de inteligencia, incluyendo la práctica, la académica y las interacciones comunicativas verbales y no verbales. De este modo los objetivos y los conocimientos se crean a través de las distintas experiencias, formas de conocimiento y puntos de vista.

**Transformación:** Las personas como agentes humanos pueden interactuar con el medio para transformarlo. La concepción transformadora de la práctica social reconoce que las mujeres somos sujetos de cambio y no objetos a cambiar.

**Dimensión instrumental:** El diálogo incluye el aprendizaje de los contenidos que nos son útiles para nuestra práctica política como la comunicación, el liderazgo, las redes o la planificación.

**Creación de sentido:** La participación definiendo los objetivos del curso de acuerdo con nuestras necesidades y expectativas. La utilidad de los contenidos y las herramientas prácticas para llevar a la práctica nuestra propuesta ideológica y política, dota de sentido el aprendizaje.

**Solidaridad:** Es el eje que guía los grupos de formación dialógica donde todas aprendemos de todas, empoderándonos al dotarnos de una autoridad que nos permitirá confrontarnos con los obstáculos y las barreras de nuestra participación política.

**Igualdad de las diferencias:** Hace referencia al derecho a la diversidad en todos los aspectos de nuestra vida, militancia feminista o política".<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Adaptado de Puigvert, Lidia y Redondo, Gisela. *Feminismo dialógico: Igualdad de las diferencias, libertad y solidaridad para todas* en Giró, Joaquín. El género quebrantado. Ed Catarata. Madrid 2005. Pág. 218-219

Con la aplicación de esta metodología buscamos fortalecer el carácter participativo y vivencial para el fortalecimiento del proceso de aprendizaje. Debido a que tiene un valor importante el conocimiento individual de las participantes, sus aportaciones y su experiencia, aunado a ello es fundamental el trabajo y conocimiento generado por el propio grupo.

## **4** Desarrollo de los contenidos del taller

El contenido del taller está organizado por seis ejes temáticos: I Autoconocimiento; II La perspectiva de género en el liderazgo político ejercido por Mujeres; III Poder de nuestras ancestas; IV ¿De qué liderazgo hablamos?; V Habilidades para el ejercicio del liderazgo político con perspectiva de género y VI Estrategias para el fortalecimiento político del liderazgos de las Mujeres en el Municipio. Cada eje se desarrolla en dos etapas: 1) referentes teórico – práctico conceptuales, 2) aplicación de técnica participativa.

Hemos denominamos **hilos** a cada una de los ejes temáticos debido a que los consideramos herramientas teóricas prácticas fundamentales en el tejido de liderazgos políticos de Mujeres en los Municipios.





## I AUTOCONOCIMIENTO Y EMPODERAMIENTO

El autoconocimiento es un *hilo* fundamental para tejer la construcción del liderazgo de mujeres, pues refiere a la relación que una mujer establece consigo misma, lo que lo que piensa de sí misma, la imagen corporal que se ofrece, así como el grado de bienestar personal; los elementos anteriores son sustantivos fundamentales para perder el miedo a equivocarse o pensar que lo que hago está mal o no es lo correcto.

El *autoconocimiento* es el proceso que entreteje y está vinculado directamente a la **AUTOESTIMA**, Marcela Lagarde la define como: El conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual, la autoestima está conformada por los pensamientos, los conocimientos, las dudas, las elucubraciones y las creencias acerca de una misma, pero también sobre las interpretaciones que elaboramos sobre lo que nos sucede, lo que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia del yo y del mundo marcada por la relación que tenemos con nosotras mismas a partir de las condiciones de género.

La autoestima es un factor de supervivencia fundamental para la vida de las personas y es especialmente importante en la "arena" política, porque un nivel adecuado de la misma, nos capacita para sobrevivir a las críticas, a los conflictos y a las relaciones difíciles con el entorno. Permite superar

los momentos dolorosos y tener la confianza para modificar, de acuerdo con nuestros intereses, el curso de nuestra vida. Nos permite enfrentarnos a las situaciones complicadas o que nos dan miedo con seguridad en las propias habilidades.

## RECUERDA...



Una mujer con un buen nivel de autoestima podrá:

- ✚ Defender sus propuestas aunque haya una mayoría en contra y no resentirse por ello.
- ✚ Oponerse a alguien en público sin temor a hacer el ridículo.
- ✚ Sabrá dar valor a sus argumentos aunque otras personas la ignoren o la menosprecien y, sobre todo, no se sentirá culpable por hacer aquello que desea y que cree que debe hacer.
- ✚ Disentir en público sin tener temor a las diferencias de opinión, con seguridad defenderá sus ideas.

En el marco del *autoconocimiento* el empoderamiento es un concepto clave ligado a la autoestima en el sentido que confiere un orgullo de sí, una sensación de “poder hacer” (como indica su propio nombre, del inglés *power*) y está, por tanto, indisolublemente unido al nivel de autoestima personal.



En la *Plataforma de Acción de Beijing*, se propone combatir las limitaciones y obstáculos existentes, promoviendo el avance y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo, garantizándoles, por tanto, la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en la sociedad y de configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones.

La Declaración considera indispensable favorecer que la mujer participe en la vida pública, para aprovechar su contribución, garantizar que se protejan sus intereses y cumplir con el principio de: el disfrute de los derechos humanos es universal, sin tener en cuenta el sexo de la persona. La Declaración de Beijing afirma que la participación plena de la mujer es fundamental, no solamente para su potenciación, sino también para el adelanto de toda la sociedad.

El **empoderamiento** hace referencia al proceso por el cual las mujeres nos hacemos conscientes, individual y colectivamente, de nuestros propios intereses. Plantea, cómo debemos relacionarnos con los intereses de las compañeras, a la vez que aprendemos a leer cuáles son los mecanismos de subordinación que nos han impedido tomar las riendas de nuestras vidas y estar en los lugares de decisión.

## Técnica: "Bolsa de papel: lo personal es político"

### Objetivo

Medir el nivel de autoconocimiento personal para ubicar habilidades, intereses, fortalezas y debilidades.

### Procedimiento

La facilitadora:

En una mesa colocará una serie de recortes con diversas imágenes que aludan a temas vinculados con las mujeres.

Distribuye a las participantes una bolsa de papel y les indica que realizarán un collage con la bolsa de papel y las imágenes.

Al respecto señala:

La bolsa tiene 4 lados:

- ✚ En el primero ilustrarán ¿Quiénes son? y ¿Qué les gusta?
- ✚ En el segundo 3 cosas que disfrutan de la vida.
- ✚ En el tercero las debilidades que identifican en ellas.
- ✚ En el cuarto las fortalezas personales.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 21 y 22 de octubre Zacualtipán Hgo. 2010



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 24 y 25 de agosto Tula Hgo. 2010

## Metodología

Individual y en equipo

## Tiempo

1 hora y media

## Materiales

- ✚ Bolsas de papel
- ✚ Diversos recortes de revistas
- ✚ Marcadores de colores
- ✚ Resistol



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y29 de octubre Ixmiquilpan Hgo. 2010



## Al finalizar la técnica, la facilitadora retomará las observaciones y reflexiones de las participantes y puntualizará:

Es necesario el autoconocimiento para saber en qué nivel se sitúa la autoestima de cada mujer y partir de una evaluación realista. A partir de esta valoración, podrás saber que necesitas trabajar más para superar la falta de confianza en ti misma.

Cada una debe ubicar lo que requiere para alcanzar sus objetivos y metas en la vida.

Es importante construir pactos y redes entre mujeres para favorecer la autoestima personal y colectiva.

- ✚ Aceptarse a sí misma (aceptar las limitaciones y no culpabilizarse)
- ✚ Buscar el equilibrio de la energía (área intelectual, emocional, física y de la conciencia)
- ✚ Asumir las propias responsabilidades
- ✚ Reconocer los sentimientos negativos
- ✚ Ubicar las debilidades para transformarlas en fortalezas
- ✚ Definir objetivos y metas personales
- ✚ Aprender a poner límites (“saber decir no”)

Tener claras estas propuestas hará que las mujeres puedan autoafirmarse tanto en el terreno político como en el personal y les permitirá afrontar con seguridad y confianza en sí mismas el reto de ejercer el liderazgo, en el caso de que así lo demande su carrera política.

Reflexiones realizadas por las participantes en los talleres regionales de liderazgo y participación política en Ixmiquilpan Hgo. 28 y 29 de octubre 2010.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de septiembre Tulancingo Hgo. 2010



## II LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO POLÍTICO EJERCIDO POR MUJERES

Una mujer líder debe preferentemente ser sensible al género si pretende contribuir al ejercicio democrático de la forma de gobierno que aspira nuestro país, para lograr lo anterior, se requiere conocer y manejar la Perspectiva de Género, entendiendo ésta como una metodología que coadyuva a ser más eficaz su liderazgo, se recomienda reflexionar esta metodología siempre desde lo personal a lo público, es decir, desde lo vivencial: mi yo, hacia mi ser social.

En el fortalecimiento del liderazgo político de las Mujeres, la perspectiva de género es un ***hilo*** fundamental para el análisis de la realidad, permite identificar las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros (masculino y femenino) y devela la desigualdad y la diferencia entre mujeres y hombres, lo cual, representa la fuente de motivación para la orientación del “accionar político” del liderazgo de mujeres.

**Sexo:** Es un hecho natural y biológico que determina las características físicas, hormonales y fisiológicas de una persona. Son las diferencias biológicas universales establecidas por la naturaleza.

Es el *conjunto de las **características genitales con las cuales nacen las mujeres y los hombres***, son determinadas por la naturaleza y no son susceptibles de cambio (salvo excepciones muy especiales, únicamente se puede cambiar el sexo de una persona mediante cirugías muy sofisticadas, la gran mayoría o generalidad de los seres humanos mantiene el sexo con el cual nace).

**Género:** Es el conjunto de prácticas, actitudes, símbolos o representaciones, normas, valores y expectativas de comportamiento, que las **sociedades construyen** a partir de las diferencias sexuales, anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres, dándole sentido a la reproducción y a las relaciones jerárquicas de poder entre ambos, en las que, los hombres detentan el poder y las mujeres están sometidas a ellos.

**La sociedad aún antes del nacimiento caracteriza a los seres humanos y les enseña a "ser hombres" o "ser mujeres". La destacada filósofa Simone de Beauvoir, sostiene al respecto "no se nace mujer, se llega a ser mujer". A estos valores, tradiciones, costumbres o normas que son transmitidos socialmente, a todas y todos los integrantes de un colectivo, le llamamos género.**



### Algunas de las principales características y dimensiones de la categoría género son:

1) Es una **construcción social e histórica** (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra);

2) Es una **relación social** (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);

3) Es una **relación de poder** (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones);

4) Es una **relación asimétrica**; si bien las relaciones entre mujeres y hombres admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general, éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina;

5) Es **abarcativa** (porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.);

6) Es **transversal** (porque no están aisladas, sino que atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.);

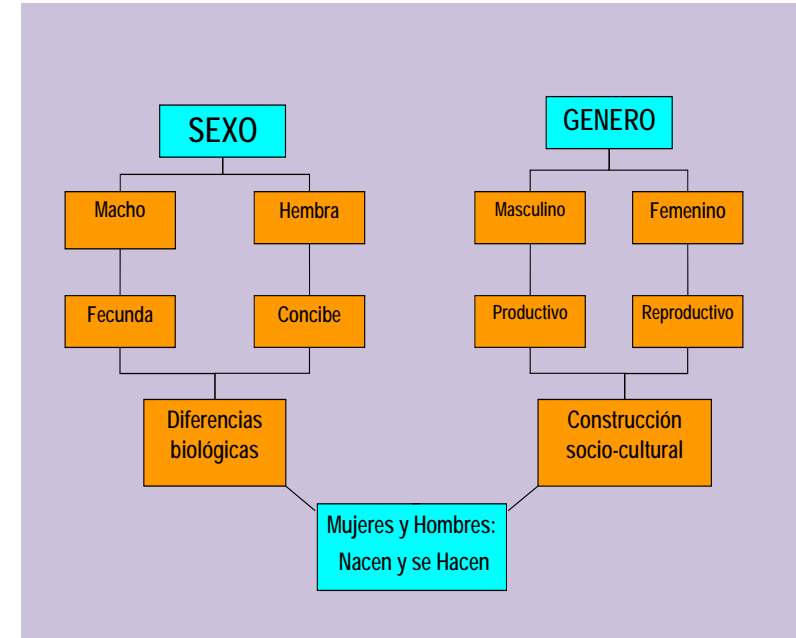
7) Es una **propuesta de inclusión** (porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los hombres);

8) Es una **búsqueda de una equidad** que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida, etcétera).



**Sistema de género:** Conjunto de principios coordinados que la sociedad elabora para legitimar y reproducir las prácticas, representaciones, normas y valores construidos a partir de la diferencia sexual anatómica-fisiológica.

En términos generales podemos indicar que **sexo** es: El conjunto de características biológicas que da la naturaleza mientras que, **género** es un principio básico de **organización social jerárquica entre los sexos**, que determina las diferentes formas de ser y actuar de las mujeres y de los hombres en sociedad.



**Por ejemplo**, la forma de concebir el liderazgo de las Mujeres, es vivida y expresada en forma diferenciada, por mujeres y hombres; esto se observa cuando se niega la posibilidad de que las Mujeres ocupen cargos de toma de decisión, debido a que se argumenta que ellas no tienen capacidad, habilidades e inteligencia. Podemos ubicar expresiones como “yo no puedo permitir que una mujer me dirija”; “Las Mujeres deben estar en su casa trabajando en la cocina”; “Los hombres desde siempre hemos gobernado... sabemos hacerlo, es “natural” la forma de dirigir a la comunidad, al municipio y al estado”. Expresiones que evidencian **desigualdad, violencia y discriminación contra las Mujeres basadas en roles y estereotipos de género**.

## RECUERDA...

### CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL GÉNERO

Refiere a la definición de *las características y los atributos* que son reconocidos socialmente *como masculinos y femeninos*, así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal, como social e institucional.

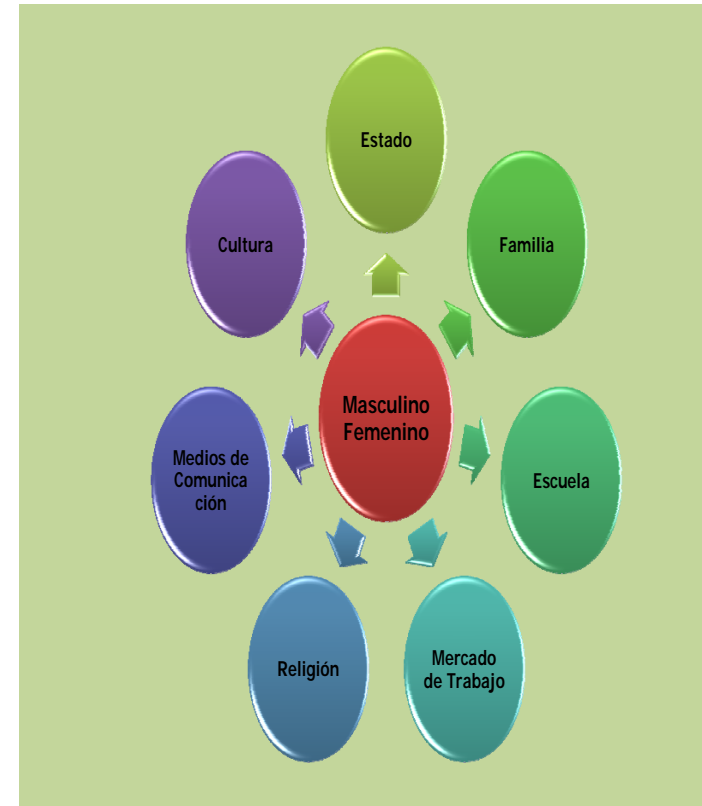


**Individualmente** la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de vida de los sujetos durante el cual, los **procesos de socialización** en la familia y en las instituciones tienen una peculiar relevancia.

**Socialmente** la construcción del género es un proceso sociopolítico que articula las representaciones y significados sociales atribuidos a mujeres y hombres con la estructura material, con las normas, reglas que ordenan y regulan, el acceso y control de los recursos.

En las principales instancias de **socialización** el poder de los padres sigue siendo: un sistema familiar, social y político, en el que los hombres por la fuerza, por la presión directa, o a través de rituales, tradiciones, leyes o lenguaje, costumbres, etiquetas, educación y la división del trabajo determinan la forma de ser, pensar y sentir de mujeres y hombres en sociedad.

Las instancias de socialización transmiten a sus integrantes: comportamientos, normas, valores, formas de ser o actuar lo cual incide en los estilos y proyectos de vida, que son diferenciados por sexo, ello determina la formas en que se va construyendo la propia **identidad**, es decir la **pertenencia genérica** lo cual se representa en el "yo soy un hombre" o "yo soy una mujer".





### Una líder debe identificar la perspectiva de género como:

- Una **visión** científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que explica como lo social y cultural ha determinado, hasta el momento, que las mujeres no cuenten con los mismos derechos y oportunidades que los hombres para acceder a los cargos de elección popular y puestos de dirección.
- Una **herramienta** que permite **correlacionar** la condición y posición de mujeres y hombres para acceder al ámbito público y al ejercicio del poder.
- Una **visión política** que explica las **causas de opresión** a las cuales han sido sometidas las mujeres por quienes detentan el poder político en el estado y su forma de gobierno, en la sociedad, en tu comunidad, en tu barrio, en tu calle, en tu casa y en tu cama.

*La aplicación de la perspectiva de género **propone** eliminar las causas de la opresión como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, ya que hace visible los prejuicios y estereotipos, señala los mecanismos para prevenir, atender y erradicar la discriminación contra las mujeres por razones de género que se expresa en la exclusión de las mujeres en los cargos de elección popular y en los puestos de dirección y toma de decisiones.*

En términos generales la perspectiva de género **promueve** la igualdad entre los géneros a través de la equidad; el adelanto y el bienestar de las mujeres por medio de la paridad.



### **Incorporar la perspectiva de género en el liderazgo implica:**

- ✚ Reconocer las **relaciones de poder** que se dan entre los géneros, en general favorables a los hombres como grupo social y discriminatorias para las mujeres; lo que se traduce en una serie de obstáculos que las mismas enfrentan cuando pretenden un puesto de elección popular, de dirección y toma de decisiones, en virtud de que en nuestra sociedad los hombres gozan de una serie de ventajas frente a las mujeres en la contienda electoral.
- ✚ Que dichas relaciones han sido **constituidas social e históricamente** y son constitutivas de las personas;
- ✚ Que las mismas atraviesan todo el **entramado social y se articulan** con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.
- ✚ Reconoce la **diferencia entre los sexos sin jerarquizarlos** y plantea que la responsabilidad pública atañe igualmente a mujeres que a hombres.

## Técnica: "Y tú... ¿Porqué eres Mujer?"

### Objetivo

Reflexionar sobre las condiciones socialmente asignadas a las mujeres y distinguir las diferencias que existen entre cada una a partir de sus vínculos con las personas, las instituciones y su propia historia de vida, con la finalidad de reconocer los componentes de identidad de género.

### Procedimiento

La facilitadora entrega a las participantes una hoja tamaño carta y solicita que escriban como encabezado la pregunta *¿Por qué eres mujer?*.

De forma individual cada participante escribirá desde su punto de vista la o las respuestas.

La facilitadora invitará en plenaria a las participantes a que compartan su respuesta ante el grupo.

De forma espontánea las participantes decidirán dar lectura a sus respuestas.

La facilitadora anotará en una hoja de rotafolio las características biológicas y sociales que mencionen las participantes.

En el cierre de la técnica es importante que la facilitadora puntualice que una posible respuesta simple y correcta es: **Biológicamente soy mujer, tengo vagina y puedo concebir, tengo un órgano femenino llamado matriz.**

## Metodología

Individual y en plenaria

## Tiempo

1 hora y media

## Materiales

- ✚ Hojas tamaño carta
- ✚ Hojas de rotafolio
- ✚ Marcadores de colores
- ✚ Plumaz
- ✚ Cinta de masking tape



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género

24 y25 de agosto Tula Hgo. 2010

Desde pequeña me dijeron que era mujer y bueno yo creo... que soy mujer por qué tengo vagina y ovarios; menstrúo y puedo gestar durante nueve meses; porque tengo senos y puedo amar.

Testimonio Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género

28 y29 de octubre Ixmiquilpan Hgo. 2010





### III EL PODER DE NUESTRAS ANCESTRAS

¿En qué consiste ser líder? La historia, la tradición y la costumbre nos han hecho creer que **líder** es: “aquella persona que nace con un carisma especial porque está destinada a dirigir y guiar para cumplir un objetivo. Particularmente, es un perfil que pertenece al espacio público del cual las mujeres hemos estado “tradicionalmente excluidas”, porque éste sólo les ha pertenecido a los hombres. Es por ello, que planteamos como **hilo** fundamental *conocer y reconocer las aportaciones de las mujeres* que a lo largo de la historia ejercieron un liderazgo a favor de la igualdad y defensa de los derechos.

Conocer la historia de las mujeres que “tejieron” caminos para la defensa por la igualdad y el ejercicio de los derechos de las mujeres permite ubicar importantes lideresas en todos los campos del saber, la política, la ciencia o el arte, no debemos olvidar que la historia de las mujeres, es silenciada y olvidada.

La historia que ahora reescribimos desde la perspectiva de género, nos muestra el poder de nuestras ancestras, que lideraron importantes episodios de la humanidad, por ejemplo: **Poulain de la Barre** (1647 -1723) quien en 1673 publicó el texto: *Sobre la Igualdad de los sexos*; **Olympe de Gouges** (1748 -1793) escritora francesa quien en 1791 redactó la llamada “Declaración de los derechos de la mujer ciudadana”; **Mary Wollstonecraft** (1759 y 1797) filósofa y escritora británica, en 1792

redactó la "Vindicación de los derechos de la Mujer". O aquellas mujeres que con la pluma lucharon por la igualdad tales como: Sor Juana Inés de la Cruz, Rosario Castellanos y Gabriela Mistral, es decir, si queremos liderazgos fuertes necesitamos conocer las historias de las mujeres.<sup>3</sup>

## RECUERDA...

En la historia, un **campo de acción del liderazgo de mujeres** ha sido el feminismo como: .

"Un **movimiento social y político** que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte de los hombres" (Fuente: *Sau, Victoria. Diccionario Ideológico Feminista. Barcelona: ICARIA, 1990*).

El feminismo **representa una posición política** que cuestiona la desigualdad, opresión y discriminación contra las mujeres.



¡La historia de las Mujeres es silenciada, sin embargo, si buscas... tiene nombres, tiene fechas, tiene luchas realizadas... No olvidemos a nuestras ancestas que le dieron voz a la igualdad y a la defensa de los derechos de las Mujeres!...



<sup>3</sup> Marcela Lagarde; *Claves feministas para liderazgos entrañables*; Memoria del Taller Managua, 6-8 octubre, 1999. Pág. 25

## Técnica: "Hilvanando la historia"

### Objetivo

Facilitar una mirada histórica de la lucha por los derechos de las mujeres para ubicar la participación política como un mecanismo de transformación social y campo de acción del liderazgo de las mujeres.

### Procedimiento

La facilitadora proyectará un video y/o fotografías referentes a la lucha de los derechos de las mujeres.

Al concluir la proyección la facilitadora realizará un "torbellino de ideas", solicitará a las participantes opinen sobre lo observado. Para ello planteará las siguientes preguntas generadoras:

- ✚ ¿Por qué es importante conocer la historia de la lucha por los derechos de las mujeres?
- ✚ ¿Cuáles son las principales aportaciones de las mujeres que han luchado por la vindicación de los derechos?
- ✚ ¿Qué aportaciones retomarías de nuestras ancestras para el fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres?

La facilitadora concluirá la técnica con una reflexión donde retome la importancia de *conocer y reconocer las aportaciones de las mujeres que a lo largo de la historia.*

## Metodología

Exposición basada en medios audiovisuales

## Tiempo

1 hora

## Materiales

- ✚ Video y/o fotografías alusivas a la lucha por los derechos de las mujeres
- ✚ Cañón, computadora y/o hojas de rotafolio



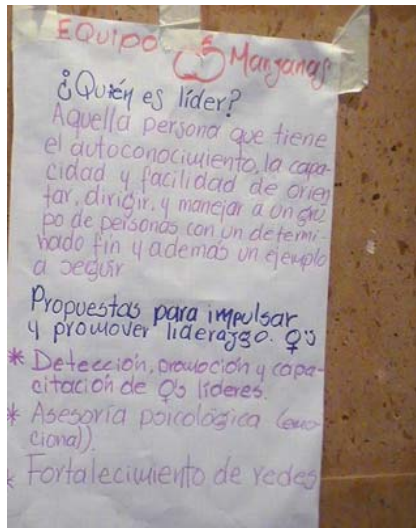
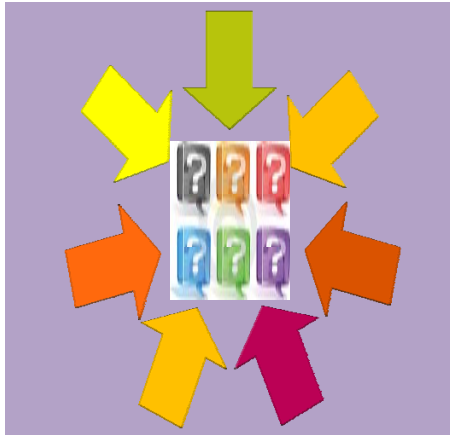
## Video

REVISA VIDEO 1, LO ENCONTRARÁS EN LA CARPETA ANEXA DENOMINADA: VIDEOS.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género  
24 y 25 de agosto Tula Hgo. 2010

## IV ¿DE QUÉ LIDERAZGO HABLAMOS?



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género

21 y 22 de octubre Zacualtipán Hgo. 2010

Definir de qué liderazgo hablamos representa un **hilo** sustantivo para la formación del liderazgo político de las mujeres en los municipios.

El liderazgo que planteamos va en contraposición con las tendencias predominantes y la idea generalizada de que el liderazgo lo ejercen únicamente “grandes personalidades” o “personas con dones especiales e iluminadas por un ser superior”.

Por ello, hablar de liderazgo es referirnos al conjunto de **actividades, relaciones y formas de comunicación** que establecen las personas entre sí, y que permiten a un individuo ejercer diversos niveles de **influencia positiva sobre el** comportamiento de los miembros **de un grupo** determinado, de una organización o de una comunidad; consiguiendo que la persona que ejerce el liderazgo, defina y alcance de manera conjunta, voluntaria y eficaz los objetivos planteados para la consecución de un fin determinado (Guía para el liderazgo político de las mujeres en el ámbito local. INSTRAW, pág. 56, 2007).

## RECUERDA...



El liderazgo del cual hablamos, lo visualizamos como un proceso de aprendizaje que está sustentado en el conocimiento, reconocimiento y defensa de los derechos de las mujeres.

Tiene como propósito incidir e influir en la formulación e implementación de políticas y programas públicos que tomen en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres para contribuir a mejorar la calidad y posición de las mismas en los municipios.

El ejercicio del liderazgo político de las mujeres se entreteje a través de acciones, las cuales se dirigen a ganar acceso y generar influencia en las/os tomadores de decisión en los municipios.

LIDERAZGO	LIDERESA
Su enfoque es la acción y ejercicio del poder para transformar la desigualdad.	Está enfocado en la persona que ejerce tal acción
Trabajo o función de una Mujer líder	Persona específica, con nombre y apellido, que hace el trabajo de liderar.
Es algo que se aprende, que se va construyendo, es un proceso de desarrollo de cualidades, habilidades y estrategias.	Posición que una persona tiene para dirigir, incidir y defender los derechos de las mujeres.

Aportación de participantes Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 11 y12 de noviembre Zimapan Hgo. 2010

**¡Las lideresas se hacen, no nacen!**

No hay receta para la construcción del liderazgo político de las mujeres en los municipios, porque cada una contamos con capacidades y experiencias diferentes, sin embargo ¿Cómo lograr nuestro propio liderazgo?, a continuación les presentamos un decálogo basado en los consejos de Marcela Lagarde, catedrática feminista de la Universidad Autónoma de México, que en su libro “Para mis socias de la vida<sup>4</sup>”, desarrolla una serie de indicaciones en las que con toda la sabiduría y la cercanía, define la construcción del liderazgo político de las mujeres:

### **DECÁLOGO DEL LIDERAZGO FEMENINO**

- 1** Aprender a representar los propios intereses y desde la visión de los derechos humanos y la perspectiva de género.
- 2** Adquirir capacidad de argumentar y nombrar la situación y condición de las mujeres como prioridad de la agenda política.
- 3** Adquirir capacidad de defensa propia.
- 4** Tener el compromiso de género.
- 5** Aprender a disentir dentro del juego democrático, sin renunciar al diálogo y a la negociación.

---

<sup>4</sup> Lagarde y de los Ríos, Marcela. Para mis socias de la vida. Editorial. Horas y horas. Madrid 2005.

**6** Generar alianzas y pactos.

**7** Desarrollar liderazgos eficientes que reúnan las siguientes características:

- a) Asumir las responsabilidades de las que nos hemos hecho cargo.
- b) Atender a las personas con el tiempo necesario, creando vías de comunicación que lleven a una atención cuidada y de calidad. Las personas tienen que sentir que son escuchadas.
- c) Observar y captar lo que ocurre en el entorno social y político.
- d) Desarrollar la capacidad de futuro o de análisis que nos lleve a formular hipótesis de lo que puede ocurrir.

**8** Desarrollar liderazgos incluyentes creando redes y alianzas con personas de instituciones, organizaciones y entidades.

**9** Liderar desde el respeto a la diversidad.

**10** Hacer pactos políticos y éticos en el movimiento de mujeres.



## Técnica: "Tejiendo el liderazgo político de las Mujeres"

### Objetivo

Analizar y reflexionar los distintos aspectos que facilitan el liderazgo político de las mujeres para fortalecer las competencias de liderazgo de las participantes.

### Procedimiento

La facilitadora solicitará a las participantes se enumeren del 1 al 3 y se integren en 3 grupos.

A cada grupo se le entregará una lectura referente a:

- 1) Desarrollo y Participación Política de las Mujeres
  - 2) La participación política de las mujeres desde la teoría de género
  - 3) Poder y empoderamiento
- (Anexo 1: las lecturas pueden variar y actualizarse)

La facilitadora indicará a las integrantes de los grupos lo siguiente:

En silencio todas realizarán la lectura asignada por equipo.

Las participantes al interior del equipo comentarán y responderán las siguientes preguntas:

- ¿Qué plantea en general la lectura?
- ¿Qué menciona sobre liderazgo y participación?
- ¿Qué es lo más importante que rescatarían de la lectura y qué opinan de ello?
- ¿Qué acciones y políticas consideras deban impulsarse para promover el liderazgo político de las Mujeres en los Municipios?

## Procedimiento

La información referente a las preguntas la plasmarán en una lámina y elegirán a una persona que en plenaria exponga el trabajo realizado al interior del equipo.

La facilitadora encuadra la discusión puntualizando las herramientas que fortalecen: Las características para la construcción de un liderazgo político de las Mujeres, dicha argumentación puede basarse en el decálogo propuesto por Marcela Lagarde.

La facilitadora cerrará la técnica con la proyección de un video sobre alguna mujer líder y/o fotos de mujeres líderes del país, estado y/o municipio.

## Metodología

Análisis conceptual y trabajo en equipo

## Tiempo

120 minutos

## Materiales

- + Video y/o fotografías alusivas a Mujeres líderes del país, estado, municipio o comunidad.
- + Cañón, computadora y/o hojas de rotafolio.
- + Marcadores de colores.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de septiembre Tulancingo Hgo. 2010



**Video**

**REVISA VIDEO 2, LO ENCONTRARÁS EN LA CARPETA ANEXA DENOMINADA: VIDEOS.**



## V HABILIDADES PARA EL EJERCICIO DEL LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES

### RECUERDA...

A lo largo de la historia las mujeres hemos estado socializadas para el “no poder”, como lo menciona Celia Amorós. Lo anterior, genera resistencias ante la posibilidad de ejercer el liderazgo en el ámbito público. Por ejemplo, cuántas veces pensamos que no tenemos la “habilidad” para estar en cargos de dirección o en lugares de influencia o incidencia política.

Por tanto, planteamos como *hilo* conocer y entrenarse en las habilidades necesarias para el trabajo en equipo, comunicación asertiva, actitud y manejo corporal para transmitir seguridad y confianza.

En la construcción del liderazgo político de las Mujeres las habilidades son herramientas que guían el hacia dónde nos dirigimos y por qué.



El desarrollo de las habilidades nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar las emociones de los demás, afrontar la culpa y la frustración, perder el miedo de hablar en público o frente a un grupo, en términos generales significan: “sentirnos seguras y bien con nosotras mismas con nuestros objetivos y formas de actuar, así como ser eficaces en los retos que nos propongamos”.

A continuación te sugerimos algunos **hilos** para entretelar las habilidades de una líder en el ámbito político:

- Trabaja en equipo a través de la **colaboración**, reconoce las habilidades y conocimientos de cada una/uno de las personas, delega e integra. Es decir, *trabaja en conjunto* e impulsa la **sinergia entre mujeres**, es decir suma saberes y experiencias, ello permitirá una mejor articulación para el cumplimiento de funciones, tareas y objetivos.
- Promueve el **Affidamento** (término referido por las italianas feministas de la diferencia), ello significa poner en **práctica la confianza y cuidado entre mujeres**.
- Define tus **metas y objetivos**, esto te permitirá transmitir seguridad y generar confianza.
- Al plantear tu opinión siempre es importante **hablar en primera persona** por ejemplo: "consideró...", " es importante puntualizar 1,2,3,..."; **evita** "yo solamente quisiera explicar...", "creo que, en cierto modo,....", "realmente no sé qué decir...", "básicamente no creo...", "No tengo mucho que agregar...", "permítanme sólo unos segundos para decir...", "seré breve...". *este tipo de lenguaje lo único que proyecta es inseguridad y miedo a equivocarte o a decir algo incorrectamente*, lo anterior, unido a una **expresión corporal de timidez** no genera confianza ni credibilidad en quien te escucha.

- Legítima tu voz, ello significa que tus ***intervenciones deben estar sustentadas con argumentos*** lógicos y aportaciones que evidencien el conocimiento que posees. Por ejemplo: el 90% de las Mujeres en el municipio viven violencia, motivo por el cual debemos instrumentar acciones que favorezcan a la prevención. Tus argumentaciones deben buscar el consenso y aprobación del grupo al que te estás dirigiendo.
- ***Confía en ti y en tus percepciones***, defiende tus derechos al tiempo que respetas los de los demás.
- ***Escucha con atención*** y evita expresar con gestos o posturas la descalificación o aprobación de la información que recibes.
- ***Expresa tus pensamientos y emociones de manera directa y con respeto***, es decir las palabras anti-sonantes (coloquialmente conocidas como groserías) nulifican tus argumentaciones y disminuyen la incidencia para el cumplimiento de objetivos.
- ***Puedes decir "no"*** a las solicitudes de las/os otros, ello te permitirá poner límites y evitar ejercer un liderazgo denominado "superwoman", es decir, que todo lo puedes, no importa a costa de qué, ni de quién, incluyendo tu salud y estabilidad emocional.

- **Evita descalificar y/o hablar mal de otra mujer** y no permitas que otras u otros lo hagan, recuerda que lo que le toca a una nos toca a todas. Es mejor hablar de las mujeres desde una posición positiva, donde reconozcas y visibilices sus contribuciones, demandas, miradas. Habla de nosotras con orgullo y gratitud.



Nunca olvides estar segura de lo que haces y de cómo lo haces. En el ámbito público por el hecho de ser mujeres constantemente somos cuestionadas y observadas; cuida lo que dices, cómo lo dices –expresión corporal- y a quién se lo dices.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de octubre Ixmiquilpan Hgo. 2010



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 11 y 12 de noviembre Zimapán Hgo. 2010

## Técnica: "El debate"

### Objetivo

Identificar lenguaje, actitudes y expresiones corporales inadecuadas en las intervenciones públicas de las mujeres líderes para tomar conciencia y evitar que estas conductas se conviertan en un obstáculo.

### Procedimiento

La facilitadora:

Dividirá al grupo en equipos y solicitará a las participantes que entre ellas elijan a tres mujeres que consideren líderes.

Solicitará tres voluntarias, las cuales representarán los papeles de Presidenta Municipal; Regidor y Síndica.

La facilitadora explicará los roles que tendrán que escenificar las participantes:

**Mujer líder:** Su papel es intervenir en una sesión de cabildo para justificar la importancia de asignar presupuesto para el funcionamiento de la Instancia Municipal de las Mujeres.

**Presidente Municipal, Regidor y Síndico:** Su papel es evitar la intervención de la Mujer líder y sabotear su propuesta.

**El resto del grupo:** Su papel será como observadoras y tomarán nota sobre lenguaje, intervención, argumentación, actitud y expresión corporal.

El Role – Playing se realizará tres veces, uno con cada líder.

## Procedimiento

Se fija el tiempo de escenificación, facilitadora corta el ejercicio cuando considere que la experiencia es suficiente.

Finalmente la facilitadora junto con las observadoras evaluará las escenificaciones haciendo hincapié en que lo importante no es cómo cada una ha representado su papel sino la repercusión que tiene para el grupo las actitudes y comportamientos observados y experimentados. Puntualiza sobre las habilidades observadas.

## Metodología

Escenificación de Roles (Role playing)

## Tiempo

90 minutos

## Materiales

- ✚ Cañón, computadora y/o hojas de rotafolio
- ✚ Marcadores de colores



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de septiembre Tulancingo Hgo. 2010





## VI ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Una estrategia es un conjunto de acciones que tienen como fin incidir, están dirigidas a ganar acceso y generar influencia sobre las personas que tienen poder de decisión en el reconocimiento y ejercicio de los derechos a los cuales somos sujetas las mujeres.

La aplicación de estrategias deberá tomar en cuenta el cómo se elaboran y se toman las decisiones políticas en el municipio.

***Las estrategias de incidencia que te proponemos son:***

Elementos para la construcción de un discurso, reconocer y afrontar las situaciones conflictivas y cabildeo.

Primera estrategia, te proponemos considerar para la ***construcción de un discurso*** los siguientes elementos:

- ✚ Elegir el tema que pretendes abordar en tu discurso. Es importante pensar y definir con claridad.
- ✚ Seleccionar la información cuantitativa y cualitativa que quieres manejar y transmitir. Puedes buscar en libros, otros documentos, referencias o consultar especialistas que puedan orientar sobre la materia. Integrar el documento, guión y/o nota referente: Es preciso señalar en tu escrito base: una breve introducción, el punto principal del tema a abordar y la conclusión que quieres plantear.

- ✚ Conocer y memorizar el contenido y/o ideas principales del documento, ello te proporcionará seguridad y fortaleza en tu intervención.

## RECUERDA...



- ✚ Define cuál es la idea que quieres transmitir con claridad y precisión. No te enredes en argumentaciones en las que puedes perderte.
- ✚ Retoma tu experiencia. Recuerda alguna situación parecida y qué planteaste entonces.
- ✚ Si no te sientes preparada, cuida especialmente la brevedad. No te extiendas más de lo necesario.
- ✚ Explica lo que tienes que decir de forma breve y resumida.
- ✚ Evita repetir palabras en exceso.
- ✚ No utilices palabras sin estar segura de su significado y su pronunciación
- ✚ Puntualiza con exactitud cifras y citas referente al tema que estás abordando.
- ✚ Al transmitir tu mensaje no olvides puntualizar con los dedos de la mano derecha la información que requieres indicar para llamar la atención.
- ✚ Recuerda durante tu intervención salivar para que la voz se mantenga modulada.



Con relación a tu actitud:

- ✚ Confía en ti, de forma que las/los demás puedan hacerlo también.
- ✚ Demuestra corporalmente una actitud positiva y relajada, no es necesario que grites y te alteres.
- ✚ Utiliza tu creatividad e imaginación en tu intervención.
- ✚ Escucha y conéctate con la audiencia que está recibiendo tu información.
- ✚ La expresión de tu cuerpo y el manejo de tus manos debe mostrar una actitud de seguridad y tranquilidad.



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de septiembre Tulancingo Hgo. 2010

Segunda estrategia, **reconocer y afrontar las situaciones conflictivas** al respecto te sugerimos:

El conflicto y/o la diferencia de intereses, es quizás, la constante en el trabajo político debido a que las personas con las que estamos interactuando representan diversidad de posiciones, divergencias y coincidencias. El conflicto forma parte y es resultado de la expresión de opiniones, intereses y valores y representa "una oportunidad", debido a que gracias a él, aflora la pluralidad de pensamiento o de percepción de la realidad.

## RECUERDA...



Al ejercer el liderazgo en el ámbito público el conflicto está latente, debido a que las mujeres somos sistemáticamente relegadas o menospreciadas.

Las formas más comunes son:

**Ridiculización:** Refiere a chistes, dibujos, adjetivos, apodosos que nos descalifican.

**Sentirse nulificada:** Pides la palabra y no te la otorgan, en las reuniones de trabajo no te convocan, nadie te comenta o se interesa por lo que has dicho, cuando hablas algunas/os comienzan a mirar hacia otro lado, miran el reloj, cruzan los brazos, cuchichean con el/la de al lado, se ríen.

Frente a las situaciones que a continuación te señalamos es importante detenernos y analizar la forma en que invalidan nuestras actuaciones, para ello te sugerimos:

***Canales de comunicación informales:*** Buscar información con personas o grupos, fuera de las reuniones oficiales, que puedan proporcionarte información del por qué estás siendo excluida, “evita el chisme y/o la intriga”.

***Apropiación de nuestras ideas:*** Cuando alguna/as personas se “piratean nuestras ideas”, debemos actuar con precisión y seguridad, evitar quedarnos calladas sin protestar, porque ello únicamente nos generará frustración y enojo.

***Menosprecio basado en el género:*** Es una variante de la violencia contra las mujeres en el ámbito público y se manifiesta por ejemplo en una *actitud cariñosa o paternalista*, donde se realizan expresiones como: “Tienes poca experiencia en esto...tú no entiendes mujercita”; “Esto de la política es cosa de hombres”; “Ya compañerita no participe...usted se contradice”; “Qué bonita te ves cuando te enojas”. Ante ello, es importante estar alerta y tener respuestas precisas y/o ignorar y continuar con nuestra intervención.

***Interrupciones:*** En caso de que constantemente seas interrumpida, es importante tomar una actitud que evidencie que aún no has terminado con tu intervención, puedes puntualizar “quiero terminar la idea”, “te escuché con atención y respeto, ahora permite que yo me exprese”. Si otras personas están

hablando mientras tenemos la palabra, debemos detenernos y mirar fijamente hasta que comprendan que se están poniendo en ridículo y dejen de conversar, ólo entonces debemos continuar con nuestra intervención, evita desesperarte o gritar.

## RECUERDA...



Un conflicto puede representar básicamente la pérdida de nuestros intereses o una lucha por el espacio de poder. En este sentido, es importante afrontar los conflictos de forma asertiva a través de la capacidad de análisis, confianza en una misma, capacidad de mediación.

La **asertividad** es una *actitud* que permite que defendamos nuestros derechos al mismo tiempo que respetamos los de los demás. Es el punto de equilibrio entre la pasividad y la agresividad.

La conducta asertiva es la mejor estrategia, funciona para el posicionamiento de una lideresa, debido a que proyecta confianza en sí misma, promueve el respeto de las/los demás, busca una actuación coherente.

El siguiente cuadro representa la *brújula* que te permitirá ubicar y comparar de forma clara el tipo de conductas que una lideresa puede ejercer:

	<b>PASIVA</b>	<b>AGRESIVA</b>	<b>ASERTIVA</b>
<b>Mensaje</b>	Tienes razón. No importa lo que yo pienso, ni el cómo me siento.	"Yo lo digo y con eso basta". "Si no piensas como yo, no es mi problema"	Así veo las cosas. Pienso que lo anterior es importante porque, mi opinión al respecto es...
<b>Objetivo</b>	Evita cualquier conflicto	Conseguir ganar	Generar una comunicación donde el hilo conductor es el respeto y la escucha activa.
<b>Medios</b>	Voz débil y titubeante	Voz fuerte, tendiente a los gritos, sarcástica, utiliza descalificativos para dirigirse a las personas	Voz firme y modulada, tono cálido.
<b>Mirada</b>	Mirada hacia abajo o hacia el techo	Mirada evasiva e indiferente	Mirada directa
<b>Cuerpo</b>	Postura enconchada y cara entristecida y angustiada "refleja temor e inseguridad, manos entrelazadas. Muestra nerviosismo e inseguridad.	Postura rígida, señala de forma incisiva con el dedo, manos cerradas, gesticula, muecas de enojo o descalificación	Postura relajada "apertura ligera de los pies a la altura de los hombros con las puntas hacia el frente", manos a los lados, la derecha puntualiza a través de los dedos el mensaje, gestos relajados.

## RECUERDA...



- ✚ Ubica una postura segura y relajada (el espejo es una opción para practicar)
- ✚ Analiza el contexto y la situación, define la estrategia que utilizarás para incidir como lideresa.
- ✚ Sigue tu discurso y precisa lo que quieres sugerir o deseas solucionar.
- ✚ Exprésate en primera persona, manifiesta en cada momento tu deseo, es decir, busca las palabras que mejor expresen lo que quieres obtener frente a una situación o problema.
- ✚ Piensa y busca el momento y/o lugar oportuno para discutir el problema que te afecta y a las personas implicadas.
- ✚ Recuerda que la conducta y comportamiento asertivo es una herramienta estratégica que te ayudará a comunicar de forma clara y con confianza necesidades, deseos y sentimientos a otras personas, sin ejercer violencia, sin agredirlas o descalificarlas.



## RECUERDA...

### Advocacy: herramienta útil para el liderazgo político de las Mujeres

¿De qué manera podemos incidir para facilitar a las mujeres su acceso al goce y disfrute de todos sus derechos y satisfacer todas sus necesidades?: El advocacy o abogacía es una alternativa estratégica.

El advocacy o abogacía es una estrategia clave para influir en quienes toman decisiones para reconocer los problemas y ofrecer soluciones que afectan a la población en el ejercicio de sus derechos y en la mejora de condiciones de vida.

Advocay es un término inglés que proviene del verbo "to advócate" que no tiene una traducción única en español y que está referido a abogar, defender una causa, incidir y promover políticas públicas.

El advocacy es un proceso que implica participación; ha sido usado por mujeres líderes para influir en los decisores/decisoras de políticas.

Dentro del marco del liderazgo político de las mujeres el advocacy es ***una estrategia metodológica para abogar por los derechos de las mujeres*** mediante la cual se influencia en las personas que toman decisiones para lograr los cambios que las mujeres requieren para su empoderamiento.



En el proceso de formación de liderazgos políticos de las mujeres el advocacy es una herramienta de incidencia.

Es una **estrategia que combina acciones individuales y sociales** destinadas, por un lado, a superar resistencias, prejuicios y controversias y por otro lado, busca conseguir compromisos y apoyo para el impulso de políticas a favor del ejercicio de los derechos de las mujeres.

Es hacer política sobre una idea o propuesta, es llamar la atención de la comunidad y de quienes toman decisiones sobre un problema o tema de importancia para ponerlo en la agenda y actuar sobre éste y sus soluciones.

### Estrategia de incidencia que aboga por los derechos de las mujeres



### RECUERDA...



Una mujer líder debe conocer y promover los derechos de las mujeres para poder defenderlos. Y sobre todo distinguir los dos grandes consensos que se establecen en materia de derechos humanos de las mujeres:

- El derecho a no discriminación por razones de género.
- El derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.

Los cuales, conllevan al acceso a la justicia en todos los ámbitos de la vida de las mujeres tanto en la esfera pública como en la privada.

Para el desarrollo del proceso de advocacy es necesario tomar en cuenta:

- \*Misión política que guía el quehacer de tu liderazgo
- \*Diagnóstico del problema para la definición y establecimiento de prioridades.
- \*Análisis "mapeo de actores" para ubicar el tipo de vínculos que puedes tejer, personas conflictivas, actores (otros líderes o autoridades) con incidencia política y con las cuales puedes establecer acuerdos.
- \*Definición de estrategias de influencia para saber a quién y cómo debes dirigirte.
- \*Integración de un plan de actividades para el cumplimiento de objetivos.
- \*Evaluación del proceso de intervención que realizaste.

"Como líder me ayuda a tener claridad de los problemas reales que enfrentan las mujeres en mi municipio, para lo cual requiero contar con un diagnóstico que me permita observar las necesidades de las mujeres más apremiantes, conocer el origen y consecuencias de los problemas que enfrentan y elaborar una ruta de qué puedo hacer para incidir en que las personas e instituciones competentes para solucionarlos lo hagan brindando una atención adecuada y eficaz.

En la medida de que me considero un eslabón para negociar con los actores políticos que tienen en sus manos la solución al problema seré una líder que esté logrando reconocimiento en mi municipio pero debo recordar que no sólo se trata de negociar o gestionar políticamente, si no que tengo que buscar acuerdos y consensos que se traduzcan en la práctica como factores de cambio y de desarrollo en beneficio de las mujeres".

Intervención de participante en el taller regional de liderazgo y participación política, realizado el 24 y 25 de agosto en Tula.

## Técnica: “La reunión”

### Objetivo

Facilitar la reflexión de las participantes en torno a las estrategias de incidencia para el ejercicio político del liderazgo de las Mujeres en el Municipio, con el fin de tomar conciencia sobre las actitudes y comportamientos que se presentan en el campo público.

### Procedimiento

La facilitadora expondrá las características de un discurso, de las situaciones conflictivas y cabildeo, entendidas como las estrategias de incidencia en el ejercicio político de las lideresas.

Todo el grupo en plenaria seleccionará el problema que quieren abordar en la reunión. *Por ejemplo*, que la Instancia Municipal de las Mujeres no cuenta con las instalaciones necesarias para cumplir su objetivo y función.

El grupo seleccionará a la líder que dirigirá la reunión

La facilitadora, solicitará dos voluntarias cuyo rol será sabotear e impedir la reunión (el grupo no debe saber quiénes son).

Posteriormente, la facilitadora dividirá en 5 equipos al grupo, a cada uno le entregará en una tarjeta la responsabilidad que deberá cubrir.

## Rol y responsabilidades de los equipos

### *Equipo 1*

Elaboración del discurso: Las participantes integrarán en una cuartilla el discurso de la líder que convoca a la reunión.

### *Equipo 2*

Planeación de la reunión: Las participantes formularán el objetivo, orden del día y las estrategias de convocatoria para la reunión.

### *Equipo 3*

Organización de la reunión: Las participantes definirán las estrategias para el acondicionamiento logístico del lugar a fin de llevar a cabo la reunión, es necesario que tomen en consideración la preparación de materiales o documentos que se entregarán durante la reunión.

### *Equipo 4*

Equipo de apoyo: Las participantes definirán las estrategias que realizarán previa y durante la reunión para apoyar la propuesta planeada por la líder. Deberán tomar en consideración que entre las asistentes a la reunión se ubicarán aquellas que están contra la lideresa y su propuesta.

### *Equipo 5*

Observadoras: Las participantes registrarán todas aquellas acciones, conductas y estrategias positivas y negativas sobre la actitud de la lideresa, de su equipo, de las asistentes de la reunión.

## Procedimiento

La facilitadora dará 20 minutos a los equipos para desarrollar sus responsabilidades.

La facilitadora indicará el inicio del *role playing* de la reunión donde cada participante escenificará el rol y responsabilidad que le fue asignada (aproximadamente 25 minutos – éste puede variar- la facilitadora determinará el tiempo en función del desarrollo de la técnica).

Al concluir la facilitadora solicitará al equipo de observadoras expongan en plenaria el registro de sus observaciones.

La facilitadora realizará una ronda de participación a través de una pregunta generadora ¿Cómo se sintieron?, ¿qué les gustaría haber hecho?, ¿Qué retomarían para fortalecer sus estrategias de incidencia en el ejercicio del liderazgo?

La facilitadora cierra la técnica y puntualiza sobre las estrategias. Se sugiere retomar el cuadro de la brújula para precisar sus argumentaciones.

## Metodología

Escenificación de Roles (Role playing)

## Tiempo

90 minutos

## Materiales

- ✚ Presentación conceptual en power point y/o tarjetas con las ideas principales.
- ✚ Cañón, computadora y/o hojas de rotafolio
- ✚ Marcadores de colores
- ✚ Hojas de colores



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de octubre Ixmiquilpan Hgo. 2010



Taller regional de participación política y liderazgo con perspectiva de género. 28 y 29 de septiembre Tulancingo Hgo. 2010

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES PARA FORTALECER EL LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO

A partir del análisis de los seis talleres *de participación política y liderazgo con perspectiva de género* identificamos los factores y prácticas que condicionan el liderazgo de las mujeres en el municipio:

ÁMBITO PÚBLICO	ÁMBITO LABORAL	ÁMBITO PERSONAL
Discriminación contra las mujeres por razones de género. Prácticas caciquiles y verticales	Las exigencias a las que se ven sometidas las mujeres al ocupar un puesto público, debido a que tienen que demostrar que son excepcionales.	Responsabilidades domésticas, administración de recursos, compra y preparación de alimentos, trabajo doméstico.
Cultura patriarcal (machismo), vicios en los partidos políticos, cabildo y ayuntamientos.	Falta de confianza por parte de las autoridades del ayuntamiento para reconocer que las mujeres tienen los conocimientos, capacidades y habilidades para ocupar un cargo público.	Cuidado de los hijos, ancianos y animales.
Falta de apoyo de la ciudadanía a las candidaturas de mujeres.	Acoso sexual en el ámbito público.	De forma personal "desconfianza en sí misma" para involucrarse en el ámbito de la política.
Poca o nula incidencia política en el ayuntamiento, cabildo y partidos políticos.	Lenguaje sexista.	Miedo a la crítica y rechazo.
Falta de recursos económicos, contactos, tiempo e información para lanzarse a una candidatura.	Jornadas laborales (donde no se respetan las 8 horas).	Inexperiencia y desconocimiento de la práctica política y de la capacidad de manejo del discurso.



El hilo conductor de los factores y prácticas que condicionan el liderazgo de las mujeres en el municipio es el desconocimiento de los derechos y la normatividad internacional, nacional y estatal que los instrumenta, así como el auto – reconocimiento de conocimientos y habilidades.

Bajo el marco anterior, recomendamos en principio retomar lo que plantean los convenios internacionales:

<p>La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW-1979)</p>	<p>Los Artículos 2 al 4 de la CEDAW exhortan a los Estados Parte a buscar activamente la eliminación de la discriminación en la participación política de las mujeres a través de medidas legales y temporales especiales y de acciones afirmativas. Un ejemplo de una medida especial para acelerar el logro de la igualdad de facto son las cuotas de los partidos políticos.</p>
	<p>El Artículo 7 de la CEDAW instruye a los Estados Parte a tomar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país”. Les garantiza a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Votar en todas las elecciones y referendums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;</li> <li>ii) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;</li> <li>iii) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.</li> </ul>

Las Estrategias de Nairobi (1985)	Orientan a los gobiernos para que aseguren una igualitaria participación femenina en todos los cuerpos legislativos nacionales y locales. Llamam a la equidad desde el nombramiento, la elección y promoción a puestos de alto nivel en los organismos ejecutivo, legislativo y judicial.
La Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Llama a los Gobiernos, los cuerpos nacionales, el sector privado, partidos políticos, sindicatos, organizaciones patronales, instituciones de investigación y académicas, organismos subregionales y regionales y organizaciones no gubernamentales e internacionales a “adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones” y a “aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos”.
	Las medidas que se recomiendan a los gobiernos incluyen: establecer el “objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres” en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura; adoptar medidas que “aliente a los partidos políticos a integrar a las mujeres en los cargos públicos electivos y no electivos en la misma proporción y en las mismas categorías de los hombres”; proteger y promover “la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres en materia de participación en actividades políticas y libertad de asociación”

Consideramos de suma importancia retomar los convenios, para lograrlo, se requiere de la adopción de medidas, mecanismos o acciones afirmativas necesarias para fomentar su participación con equidad, en todos los ámbitos públicos.

Las mujeres no podrán ejercer completamente su ciudadanía si se encuentran marginadas o si les hacen falta las capacidades básicas para participar de manera efectiva en los procesos de decisión pública.

Sin duda alguna, lo que está en el fondo, es el modelo de relación entre hombres y mujeres, es necesario transformarlo a través de acciones positivas que generen las condiciones donde las mujeres puedan participar, incidir y organizarse. Es necesario comprender que es un asunto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, por ello consideramos importante promover estrategias que incidan en la modificación de los comportamientos culturales tanto en hombres como en mujeres, tendientes a reconocer -como parte de la construcción de la democracia-, la participación equitativa de ambos géneros.

Los cambios culturales no son una responsabilidad exclusiva de las mujeres para lograr su reconocimiento, sino que supone desde lo cotidiano, lo personal, lo familiar, lo comunitario, hasta los espacios públicos, la participación de hombres en tareas que han sido delegadas a las mujeres por su condición de género.

Incorporar el enfoque de género, significa que es un proyecto de transformación social que atañe a mujeres y hombres, en la construcción de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación.

## Recomendaciones

### **I. Impulsar la igualdad entre Mujeres y Hombres al interior del Municipio como una condición fundamental para el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las Mujeres.**

- Profundizar las medidas y estrategias necesarias para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que han sido planteadas en los diversos instrumentos nacionales, internacionales suscritos por México y el Estado de Hidalgo.
- Reforzar y articular las iniciativas de capacitación y formación de mujeres que están en puestos de dirección en el municipio.
- Capacitación y formación en materia de derechos humanos de las Mujeres.
- Elaboración de iniciativas que sean incorporadas en los Bandos donde se favorezca la participación y representación política de las Mujeres del Municipio para garantizar la no discriminación.
- Promover la paridad (50% mujeres y 50% hombres) en la integración del ayuntamiento y cabildo.
- Incrementar, vigilar y dar seguimiento a la efectiva aplicación de los presupuestos para mejorar la formación política de las mujeres en los municipios.

## **II. Fortalecer el quehacer y función de las Instancias Municipales de las Mujeres**

- Clarificar la misión institucional que debe cumplir la Instancia Municipal de las Mujeres (IMM) como mecanismo para el adelanto de las Mujeres en el Municipio. La igualdad de género como objetivo para guiar el trabajo de la IMM hacia relaciones más equitativas entre hombres y mujeres del municipio.
- Especificar los servicios que brinda la IMM tomando en cuenta para ello las diferentes posiciones de hombres y mujeres y procurando que estos respondan a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres; que a su vez contribuyan a disminuir brechas e inequidades sociales y de género.
- Fortalecer el liderazgo y gestión de las Mujeres del Municipio que están a cargo de puesto de toma de decisión, ello para generar una sinergia entre mujeres de la administración pública municipal que posibilite la presencia de número mayor de Mujeres (con formación y capacitación para la defensa de los derechos a los cuales somos sujetas).
- Capacitación y formación para fortalecer las habilidades y conocimientos de las mujeres líderes en los municipios (incidencia política, organización y participación ciudadana, advocacy, transformación positiva del conflicto; negociación y cabildeo, entre otros).

- Impulsar un programa de capacitación de *Promotoras para la Participación Ciudadana* donde se formen mujeres que puedan ejercer su liderazgo a través de la defensa de los derechos de las mujeres y de no violencia contra las mujeres.

### **III. Incidir en la planificación de la administración municipal**

- Incorporar la agenda para la equidad de género en los Planes de Desarrollo Municipal mediante la capacitación, asesoramiento y el seguimiento permanente a la titulares de las IMM, regidoras y sindicas involucradas en dicha agenda y en los planes de desarrollo municipal.
- Capacitación y formación a integrantes del ayuntamiento y cabildo para que en los planes y programas municipales se incluyan líneas estratégicas así como acciones en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres.

**La ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos de la mujer son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos... Olimpia de Gouges. Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana (1791).**

## Bibliografía

Amorós, Celia (Coord). *Historia de la teoría feminista*. Universidad Complutense de Madrid. 1994. pág. 355

Amorós, Celia, *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres*, colección Feminismos, Editorial Cátedra, Madrid, 2005. pág. 468

Beltrán, Elena y Maqueira Virginia (Eds). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Alianza editorial. Madrid, 2001. Volúmenes 8 y 10.

De Miguel, Ana. *Feminismos*, en Amorós, Celia (DIR.) *10 palabras claves sobre mujer*, Editorial Verbo Divino, Estella 4ª edición, 2002. pág. 223.

Documento de la Comisión Europea. *Cómo conseguir una participación igualitaria de mujeres y hombres en la adopción de decisiones políticas*, Guía para la aplicación de políticas destinadas a incrementar la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas. Luxemburgo, 1997. pág. 324.

Field, Lynda. *Autoestima para la mujer*. Barcelona. Ed Cairós, 1997. pág. 329.

Fisher, Helen. *El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Taurus. Madrid, 2001. pág. 644

Fundación Mujeres. *Guía para la Aplicación Práctica del Mainstreaming en el Ámbito Local*, 2001. pág. 220.

Gall, Olivia y Mónica Zárate Coords. *Mujeres al timón en la función pública, manual de liderazgo social*, Instituto de liderazgo Simone de Beauvoir, A.C. Sedesol, Indesol, México, 2005. pág. 183

Guzmán, Virginia y Eugenia Hola (comp.). *El conocimiento como hecho político*. Centro de Estudios de la Mujer. Chile, 1996. pág. 258.

Hernando, Almudena (coord.) *¿Desean las mujeres el poder?* Minerva ediciones. Instituto de Investigaciones feministas, 2003. pág. 288.

Lagarde y de los Ríos, Marcela. Claves Feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos inacabados. Ed Horas y horas. Madrid, 2000. pág. 219.

Lagarde y de los Ríos. *Género y feminismo*. Ed Horas y horas. Madrid, 2005. pág. 311.

Lagarde y de los Ríos. *Para mis socias de la vida*. Ed Horas y horas. Madrid, 2005. pág. 489.

Lagarde, Marcela. *Género y feminismo, desarrollo humano y democracia*. Horas y horas. México, 1996 pág. 244.

Lebon, Natalie y Elizabeth Maier Coords. *De lo privado a lo público. 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*, Unifem, Latin Americans Studies Association, México, México, siglo XXI edit. 2007. pág. 430

Lozano Domingo, Irene. *Lenguaje femenino, lenguaje masculino*. Minerva ediciones. 2005 pág. 303.

Moreno, Montserrat. *Cómo se enseña a ser niña*. Ed. Icara. Barcelona, 1986. pág.73

Nuño Gomes. *Laura Mujeres: de lo privado a lo público*. Ed Tecnos. Madrid, 1999. pág. 206.

Perry Pascarella. *Cómo Recompensar a los equipos*. Harvard DEUSTO Business Review, 1998. pág. 324.



Phillips, Anne .*Género y teoría democrática*, Instituto de Investigaciones Sociales, Programa Universitario de Estudios de Género – UNAM. México, 2006. pág. 103

Valcárcel, Amelia, *Feminismo en el mundo global*, Cátedra, Barcelona, 2008. pág. 340

Valcárcel, Amelia, *La política de las mujeres*, Cátedra, Barcelona, 1999. pág. 169

Varela, Nuria. *Feminismo para principiantes*. Ediciones B. Barcelona, 2005. pág. 410

# GLOSARIO

**ACCIÓN POSITIVA:** Partiendo de un análisis de desigualdades existentes, este concepto exige la actuación en favor de grupos desfavorecidos y discriminados. El objetivo es compensar las desigualdades existentes con acciones afirmativas y a través de ello lograr la restitución de la igualdad a futuro.

**ANÁLISIS DE GÉNERO:** Es una herramienta para examinar una situación y cada uno de sus componentes teniendo en cuenta especialmente el componente género. El análisis de género nos evidencia que actualmente la construcción social nos adjudica: ROLES diferentes para cada sexo; ESPACIOS diferentes para cada sexo y ATRIBUTOS diferentes para cada sexo.

**ANDROCENTRISMO:** Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.

**ANDROGINIA:** Consiste en tener rasgos de personalidad (características psicológicas) tradicionalmente asignados tanto a los varones como a las mujeres. La idea que subyace a la androginia es la de liberarse de las restricciones de los roles tradicionales de cada género y animar a

cada persona a definirse a sí misma en primer lugar como un ser humano más que como varón o mujer.

**COEDUCACIÓN:** Educar desde la igualdad de valores de las personas.

**CUOTA:** Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.

**DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO:** Son aquellas pautas, normas, decisiones y prácticas que no tratan con igualdad los intereses y derechos de varones y mujeres, y/o que dan lugar a resultados de desigualdad.

**DOBLE JORNADA:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado (trabajo productivo) en horario laboral y encima se encargan de (casi) todos los trabajos del hogar y de la crianza y educación (trabajo reproductivo).

**EMPODERAMIENTO:** Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

**EQUIDAD:** Hace hincapié en las diferencias existentes entre las personas y sus diferentes posiciones en nuestras sociedades y las tiene en cuenta a la hora de abordar las estrategias para alcanzar una igualdad de oportunidades.

**ESTEREOTIPO:** Modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su grupo de pertenencia. Un estereotipo sexual es una idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo.

**FEMINISMO:** Corriente de pensamiento en permanente evolución por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

**GÉNERO:** Son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

**HEMBRISMO:** Sería el antónimo de machismo, no es sinónimo de feminismo como normalmente se utiliza tanto en el lenguaje coloquial como en los medios de comunicación. El hembrismo concibe a las mujeres como grupo aparte, opuesto a los varones, defendiendo que los rasgos de personalidad son consustanciales a su biología, cayendo en posturas de defensa a ultranza de las esencias de lo femenino.

**IGUALDAD:** Es un principio legal que juzga sin hacer diferencias. Se entiende como igualdad de derechos la redefinición de las reglas de convivencia social entre hombres y mujeres, cultura política de la no discriminación, así como la superación de barreras y eliminación de obstáculos.

**MACHISMO:** Fenómeno sociocultural que exalta los valores masculinos, la hombría, la virilidad, el poder de los hombres, expresado con violencia, fuerza y ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

**MISOGINIA:** Temor y odio a las mujeres. Se refiere a cualquier forma, más o menos sutil –abierta o encubierta- de inferiorización, ridiculización, exclusión, violencia y opresión hacia las mujeres como género y a cada una en particular.

**PATRIARCADO:** Literalmente significa "gobierno de los padres" pero las interpretaciones críticas desde el feminismo se refiere a él como: un sistema u organización social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Contribuye a visualizar las relaciones de poder y subordinación de las mujeres, conocer las causas que la producen y encontrar mecanismos para superar las brechas existentes, así como reconocer que existen relaciones de desigualdad, opresión e injusticia en la organización genérica de las sociedades.

**POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDAD:** Son medidas dirigidas específicamente a las mujeres, que buscan incrementar las oportunidades y la participación de estas. En concreto, las políticas específicas tratan de corregir la situación de las mujeres, por ello se han implementado a través de las acciones positivas.

**SEXISMO:** Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Es un conjunto de métodos empleados para mantener uno de los sexos dominados, en una situación de inferioridad, subordinación y explotación.

**SEXO:** Este término se opone al de "género", se refiere a las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres, estas características son universales.

**SORORIDAD:** Solidaridad y concordia entre mujeres, que implica un reconocimiento mutuo, plural y colectivo.

**TECHO DE CRISTAL:** Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen, en su mayor parte, de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

**TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO:** Es el proceso para asegurar que mujeres y hombres tengan igual acceso y control sobre los recursos, los beneficios del desarrollo y la toma de decisiones en todas las etapas de desarrollo y en los proyectos, programas y política (UNDP, 2002). Implica trabajar el género de manera transversal, es una de las estrategias utilizadas para lograr la igualdad de género. Apunta a incorporar de manera sistemática la igualdad de género en todas las políticas, programas, actividades administrativas y financieras, y procedimientos organizacionales, contribuyendo por esta vía a profundas transformaciones organizacionales. Se usa como sinónimo de transversalización de género (gender mainstreaming en inglés).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada. Las agresiones de todo tipo que padecen las mujeres son una manifestación más de las relaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. La violencia de género se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que y afecta a toda la organización social, convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país.

Cuaderno de participación política y liderazgo con perspectiva de género se publicó de manera digital en el mes de diciembre de 2010, en los talleres de Altegra, Blvd. Felipe Ángeles No. 1306, segundo piso, col. Carlos Roviroza, Pachuca de Soto, Hidalgo. C.P. 42082. Tel. 71 070 47, México. Para su composición se utilizó la familia tipográfica Verdana. La Publicación consta de 1000 ejemplares.