

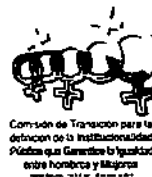


Mujeres
Territorios y
Buen Vivir

CUADERNO
DE TRABAJO

I

"ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN: MUJERES TERRITORIOS Y BUEN VIVIR"



ESCUELA DE FORMACIÓN POLÍTICA: "MUJERES, TERRITORIOS Y BUEN VIVIR"

Módulo I. Género, igualdad y liderazgo

CUADERNO DE TRABAJO

Índice

Presentación
Introducción
Objetivo

Unidad 1.

Elementos de la construcción del feminismo y la teoría de género

Feminismo

Teorías feministas

Recorrido Histórico

Teoría de género

Género

Sistema Sexo - Género

Enfoque o perspectiva de género

Identidades de género

Interseccionalidad

Unidad 2.

Igualdad y no discriminación en razón de género

Igualdad

Igualdad formal o de jure

Igualdad material, real o de facto

No discriminación

Igualdad y no discriminación en razón de género

Brechas de género

Derechos humanos de las mujeres

Autonomías

Unidad 3.

Liderazgo

Objetivo

El liderazgo social y comunitario

Características de los Liderazgos Sociales

¿Qué es el liderazgo?

¿Qué cualidades tienen los líderes (hombres y mujeres)?

¿Cómo se educan en valores y cómo es el proceso de cambio de actitudes de los líderes?

Liderazgo con enfoque de género

El liderazgo de las mujeres

Módulo I. Género, igualdad y liderazgo.

Presentación

La Escuela Nacional "Mujeres, Territorio y Buen Vivir" es posible gracias al esfuerzo interinstitucional de la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas (AME), Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador (AMUME), la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género (CDT) y la Secretaría Nacional de Gestión de la Política (SNGP), en su búsqueda por aportar hacia el fortalecimiento de las capacidades de gestión y liderazgo de las mujeres autoridades y mujeres líderes de organizaciones sociales, a través de procesos de formación política que promueven la reflexión crítica y propositiva en el ámbito nacional.

En este contexto, el cuaderno de trabajo: Género, Identidad y Liderazgos Femeninos cuyo objetivo es comprender y apropiarse del enfoque de género como una posición política, mirada y discurso, para avanzar en la construcción de ciudadanía y liderazgo de las mujeres como base para alcanzar el Buen Vivir, constituye una de las principales herramientas que aportará en la transversalización del enfoque de género en la gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y prácticas organizativas para hacer efectiva la igualdad y la no discriminación en razón de género a nivel de los territorios.

El cuaderno de trabajo guiará el cumplimiento de los objetivos, contenidos, metodología y el sentido político del proceso de formación, que han sido consensuados y construidos a partir de problemáticas y necesidades comunes identificadas por las mujeres desde su experiencia como autoridades locales y como líderes sociales. Por esta razón, el presente documento, al ser parte de un sistema modular, enfatizará los contenidos relacionados con la temática de género y liderazgo femenino, que permitan el reconocimiento de las participantes en su rol de autoridades y líderes locales, aportando en la identificación de quiénes son para posteriormente analizar en qué contexto histórico, social y político se encuentran.

Introducción

Este módulo pretende, a través de la presentación de conceptos y categorías de análisis social, aportar al fortalecimiento de las capacidades de análisis de las participantes en el taller, pero no solo desde un enfoque conceptual teórico, sino desde la aproximación temática a su propia realidad. La identificación de condiciones de inequidad, discriminación, relaciones de poder, en la propia vida de las participantes, permitirá la interiorización de los conceptos, generando así una sensibilización hacia la temática, la cual parte desde provocar identificación con esas realidades que generalmente por su presencia cotidiana, terminan invisibilizándose.

En este sentido se realizará una revisión de conceptos de género, del cómo se construye el género, de qué relaciones de poder se producen a partir de la identidad de género y sexual, y cómo estas relaciones de poder pueden significar la construcción de inequidades. Al mismo tiempo se relacionará con otras categorías de análisis social que también provocan inequidades, y cómo su interrelación con la categoría de análisis social "género" profundiza aún más las mismas.

En este marco se abordará la importancia de superar esas relaciones de poder inequitativas, desde la construcción de equidad de género, étnica, social. Se reflexionará sobre la temática de liderazgo y empoderamiento, entendidos como procesos colectivos de construcción de nuevas relaciones de poder y cómo el rol de las mujeres autoridades locales se convierte en un factor importante del proceso de cambio y transformación.

Para afianzar el conocimiento procesado durante este primer módulo, se enviará un trabajo de reflexión a las participantes, donde a través de la narración de una experiencia puedan explicar el significado de un proceso de cambio personal que implica la construcción de otro tipo de relaciones de poder.

Objetivo

Comprender y apropiarse del enfoque de género como una posición política, mirada y discurso, para avanzar en la construcción de ciudadanía y liderazgo de las mujeres como base para alcanzar el Buen Vivir.

“Las mujeres debemos redimensionar políticamente nuestra identidad de género, como una dimensión que justifica nuestra participación política y luego politizar la identidad de género para que podamos establecer liderazgos a favor de la causa de las mujeres”

Marcela Lagarde

MIS EXPECTATIVAS Y COMPROMISOS

Yo _____

Espero con el desarrollo de este módulo:

Y me comprometo a:

Para que el trabajo de este proceso de formación sea beneficioso para mí como autoridad local o lideresa

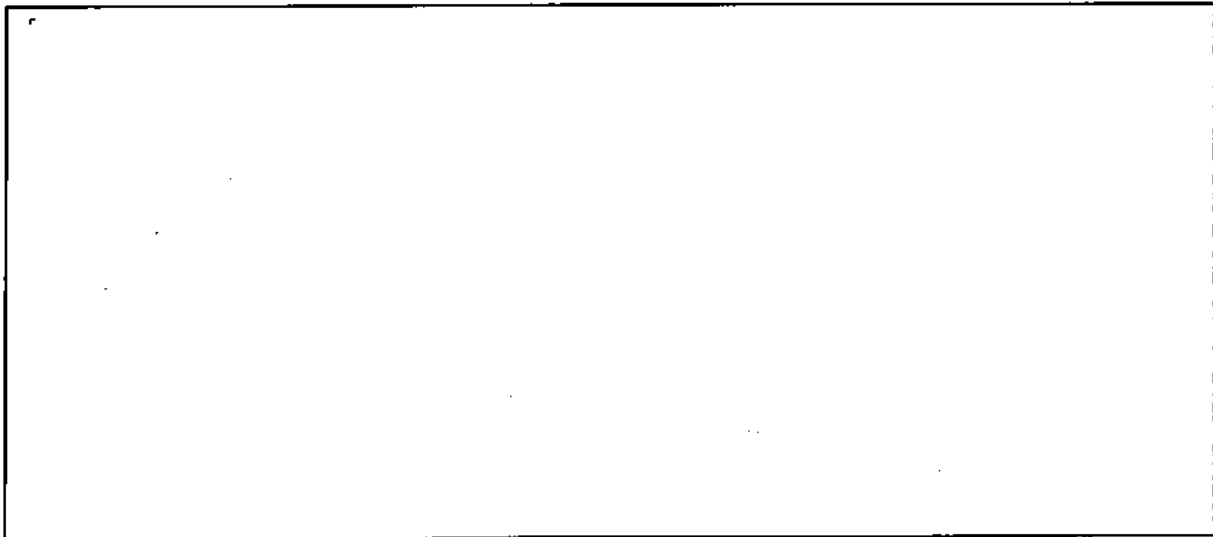
Unidad 1.

Elementos de la construcción del feminismo y la teoría de género

Feminismo

Se puede entender al feminismo como un conjunto de corrientes críticas de pensamiento social que nos permiten analizar las condiciones y posición de las mujeres y las relaciones entre los distintos géneros, y a partir de la reflexión de las realidades de hombres y mujeres, construir discursos y acciones transformadoras, que buscan modificar esas relaciones de poder.

La heterogeneidad de ideologías y movimientos políticos, culturales y económicos que buscan la igualdad y no discriminación en razón de género, originan diversas corrientes del feminismo como: el feminismo liberal, el feminismo radical, el feminismo de la diferencia, el feminismo de la igualdad, el feminismo marxista, el ecofeminismo, el feminismo lesbico y el transfeminismo, entre otros. Los diferentes tipos de teoría feministas surgen de acuerdo a las repuestas que estos dan a las preguntas ¿qué hay de las mujeres? y ¿por qué la situación de las mujeres es cómo es? La clasificación es la siguiente (Ritzer 2002:391)¹.



Las teorías feministas constituyen la base del discurso del movimiento feminista, de mujeres y personas LGBTI; pero también estas teorías se nutren del accionar político de los sujetos sociales mencionados.

Recorrido histórico del feminismo

Históricamente el feminismo como movimiento político y social ha hecho enormes aportes en beneficio de las relaciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Se establecen tres momentos históricos de apareamiento de corrientes que se podrían llamar feministas: el feminismo pre-moderno, el feminismo moderno, y el feminismo contemporáneo.

- La Primera Ola del feminismo, se enmarca en el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres plasmado en el ejercicio de los derechos civiles y políticos. Hitos importantes en esta etapa constituyen la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, redactada por Olimpia de Gouges, y el Movimiento Sufragista, que impulsó la lucha por la igualdad, el voto y el acceso al parlamento. “La lucha por el derecho al voto unió a mujeres de diversas filiaciones políticas y clases sociales dando al movimiento un carácter pluri-ideológico e interclasista².”

¹ Guzmán, M. y Pérez, A. 2007. Teoría de Género y Demarcación Científica. www.moebio.uchile.cl/30/guzman.html

² C. Fourier, Teoría de los cuatro movimientos, Barral, Barcelona 1974, p. 167, citado en De Miguel, op. cit. Citado en Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012

- La Segunda Ola del feminismo se caracteriza por las movilizaciones sociales y políticas de mujeres y feministas ocurridas en los años 60. Se discutieron nuevos temas como la separación de las esferas pública y privada, la sexualidad, las estructuras y dinámicas de las familias, el lugar de trabajo y los roles de hombres y mujeres, que forman parte de los derechos sociales, económicos y culturales.

- La Tercera Ola del feminismo cuestiona la idea esencialista de “la Mujer” e introduce diversas corrientes en el escenario global que evidencian la interrelación entre género, clase, etnia y diversidades sexuales. “Algunas corrientes sobretodo en el Norte proponen en esta década (1990) un trabajo a partir del cuerpo y de asumir la sexualidad de manera asertiva y en su diversidad.

En países del Sur, toman fuerza corrientes que promueven mirar la diversidad de mujeres con sus diferencias sociales, étnicas, políticas, de nacionalidad, religión, etc.



En nuestro país este proceso se da a inicios del siglo XX, cuando Matilde Hidalgo de Prócel, primera mujer médico del país, decide ejercer su derecho al voto prescrito en la Constitución de la República de 1906, que no ponía ningún impedimento para que la mujer ecuatoriana ejerciera el derecho al Sufragio³. Esta acción que fue precursora en América Latina, sumada a los pronunciamientos de los grupos feministas constituyó la toma de conciencia de las mujeres para con sus derechos y deberes como ciudadanas, lo que más tarde permitió ser consideradas sujetas de elección y designación⁴.

GÉNERO - ROLES

La manera en que se estructuran las pautas de género es en los roles. Desde antaño, en todas las sociedades se ha mostrado la inquietud de que mujeres y hombres tengan diferentes comportamientos, por ello resulta importante y necesario conocer cuáles son los roles asumidos por cada persona.

RELOJ DE 24 HORAS

DESCRIBA LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA CADA DÍA, SEÑALANDO LAS HORAS A LAS QUE LAS REALIZA Y EL TIEMPO INVERTIDO EN CADA ACTIVIDAD

HORA	ACTIVIDAD	TIEMPO REQUERIDO
1h00		
2h00		
3h00		
4h00		
5h00		
6h00		
7h00		
8h00		
9h00		
10h00		
11h00		
12h00		
13h00		
14h00		
15h00		
16h00		
17h00		
18h00		
19h00		
20h00		
21h00		
22h00		
23h00		
24h00		

3 Constitución 1906, artículo 13: “Para ser ciudadano ecuatoriano se requiere tener 21 años de edad y saber leer y escribir”.

4 Rodas Morales, Raquel (2009). Historia del voto femenino en el Ecuador. CONAMU

1. ¿Qué roles cumplo como mujer?

2. ¿Qué aprendí en mi grupo sobre los roles que desempeñan las mujeres?

Por rol se entienden las prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino: lo que realizo y cómo describo y hasta defino mi ser persona. Desde pequeños se induce a las personas a ajustarse a situaciones socialmente estructuradas, que les dictan desde la forma de vestir, hasta la aplicación social del comportamiento sexual y afectivo. También existen diferencias de rol respecto a etnia y a edad, otras referidas a la división sexual del trabajo y a las formas de expresar sentimientos o construir relaciones.

Los roles de género se enseñan desde pequeñas(os), desde el momento en que la o el bebé nace, se decora la habitación y se le viste de colores identificados con su género. Así, no únicamente se le enseñan los roles a través de los colores a quien acaba de nacer sino a todos los que le rodean, luego, pasado el tiempo, sus juguetes le encaminan a lo que será su desempeño a futuro de acuerdo a las expectativas de la madre y el padre.

Teoría de género

“A partir de que se inició la investigación feminista en género, se han desarrollado numerosos textos que desde diversas disciplinas han descubierto problemas y denunciado las inequidades y discriminación que sufren las mujeres en todo el mundo. Tales estudios parten de diversos campos disciplinares que van desde la antropología, la historia, la biología, la sociología, la psicología, etc.”⁵

Según Marcela Lagarde, “el análisis de género permite desentrañar las características y mecanismos del orden patriarcal, criticando sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes, debidos a la organización social estructurada por la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad genérica.”⁶

Por tanto el análisis de género no es el estudio de la mujer, sino que es el análisis de las normas, las creencias, los derechos, las obligaciones y las relaciones que sitúan a hombres y mujeres de forma diferente en el conjunto de la sociedad.

En este sentido, el análisis de género resulta más específico, se dirige a la base de las desigualdades de género. “El análisis de género persigue como meta eliminar las barreras que impiden a hombres y mujeres tener una vida plena y disfrutar de los derechos sociales en igualdad.”⁷

⁵ idem

⁶ Fernández Pérez, G.: Teoría de Género: una aproximación a sus postulados, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, junio 2011. www.eumed.net/rev/cccss/12/

⁷ Idem

PATRIARCADO

«Es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la interiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres».

Marcela Lagarde: Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia.

El género es una categoría de diferenciación social presente en todas las sociedades y que tiene como referente el sexo. Mujeres y hombres de diferentes edades, culturas, etnias, clases sociales y lugares, tienen una vivencia de género, nacen dentro de un grupo social que determina lo que deben ser, dependiendo de su sexo.

En el momento en que un grupo social les asigna valor a sus diferencias, éstas se vuelven causas de desigualdad para el desarrollo y el bienestar de todos/as. La desigualdad resultante de esta valoración social impide que las personas tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo. Esta desigualdad se manifiesta mayoritariamente como desventaja para las mujeres.⁸

La antropología lo define como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los hombres.

Características y Dimensiones de la categoría género⁹:

Características y dimensiones de la categoría género ¹ :	
Construcción social e histórica	por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra
Relación social	porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y hombres
Relación de poder	porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones
Relación asimétrica	(Que)... admite distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina, relaciones igualitarias). En general se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina
Abarataba	no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude a otros procesos en la sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.
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.
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 en los hombres
Búsqueda de equidad	Que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida).

En resumen, podemos decir que género es la construcción social basada en el sexo que busca definir a hombres y mujeres y que varía en relación a los contextos donde se desarrolla. Se expresa mediante relaciones, símbolos, prácticas, roles, espacios, poderes diferenciados para hombres y mujeres, las mismas que son asignadas y transmitidas en el proceso de socialización, por la familia, la educación, la religión, las leyes, la historia; es decir a través de la cultura.

Enfoque o perspectiva de género

Cuando hablamos de enfoque o perspectiva, hacemos referencia a una manera de mirar y concebir los procesos y relaciones sociales que se despliegan cotidianamente. Enfocar significa agudizar la mirada, alertar los sentidos y disponerse a conocer lo social desde cierto ángulo, por lo tanto, hablar de enfoque de género es indicar desde dónde proponemos mirar la realidad.

La perspectiva de género procura una sociedad en la que:

- Todos los ámbitos de interacción, como son: el reproductivo, el productivo, el comunitario, el político y el cultural, sean igualmente valorados y considerados como necesarios para el desarrollo de la sociedad en su conjunto.
- Tanto las mujeres como los hombres, estén encargados en forma flexible y equitativa de desarrollar actividades enfocadas a su desarrollo.

⁸ idem

⁹ Gamba, Susana (2008) "¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?", citado en Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012

Con esa visión introducir la perspectiva de género, consiste en asumir el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así: un sistema sexo – género más equitativos, justos y solidarios.

La perspectiva de género en los espacios de construcción de la política, nos permite producir acciones enfocadas hacia la equidad de género a partir del reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres y la necesidad de garantizar, para todos, el acceso en términos de igualdad a la toma de decisiones, de oportunidades y beneficios similares y de mecanismos de control.

Lea el siguiente diálogo y comparta sus opiniones:

El mundo al revés¹⁰,

- Buenos días, señora, vengo por lo del trabajo que ofrecen.
- Buenos días – dice la encargada de personal-. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?
- Juan...
- ¿Señor o señorito?
- Señor porque soy casado.
- Deme su nombre completo, por favor.
- Juan de Dios Pérez de Rodríguez.
- Debo informarle, señor de Rodríguez, que esta empresa prefiere, hasta donde sea posible, no contratar hombres casados, porque usted sabe, tienen el problema de que se incapacitan mucho por paternidad. No estamos en contra de que las parejas jóvenes tengan hijos, pero los trabajadores que tienen niños pequeños faltan mucho al trabajo cuando se enferman o cuando no tienen quién se los cuide. Usted sabe, cuando faltan se producen muchos problemas en la empresa.
- Yo la entiendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no pensamos tener más. (El señor Rodríguez baja la cabeza y dice en voz baja). Yo estoy tomando la píldora y pienso operarme para no embarazar a mi mujer.
- Muy bien, continuemos entonces. ¿Qué estudios tiene usted?
- Tengo el certificado de estudios primarios y llegué hasta el cuarto año de educación secundaria. Yo hubiera querido terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro y mis padres decidieron que era más importante que las mujeres estudiaran, lo que muy normal. Tengo una hermana mecánica y otra que es técnica en producción.
- ¿En qué ha trabajado usted en los últimos dos años?
- Pues casi solo en reemplazos, usted sabe, trabajos temporales, porque así era más fácil cuidar de los niños mientras eran más pequeños.
- ¿Y en qué trabaja su esposa?
- Ella es administradora del hotel El Manantial.
- Volvamos a usted. Cuénteme cuánto pretende ganar si le damos el puesto.
- Pues...
- Evidentemente, con un puesto como el que tienen su esposa y su deseo de ayudar económicamente, lo que usted desea es un sueldo que complementa lo que ella gana. Usted sabe, ganar un poco de dinero para sus gastos personales y no tener que estar pidiendo todo el tiempo, y además ayudar con la educación de sus hijos y tener un dinero para arreglos de la casa, comprar muebles y todas esas cosas de la casa que les preocupan a ustedes los hombres.
- Le podemos ofrecer \$300, para empezar, seguro social y una bonificación al final del año si usted no falta al trabajo. Tuvimos que establecer ese incentivo para conseguir que el personal masculino no falte por tontearías. Hemos logrado reducir el ausentismo a la mitad. ¿Cuántos años tienen sus hijos?
- La niña tiene seis y el hombre cuatro. Los dos van a la escuela. Los recojo por la tarde, cuando saldo del trabajo, antes de pasar por el supermercado.
- Y si se enferman, ¿tiene usted quien los cuide?
- Sí, su abuelo vive cerca de nosotros.
- Muy bien, gracias señor de Rodríguez. Le estaremos comunicando nuestra respuesta al final de la semana.

El señor Rodríguez salió de la oficina muy contento, pensando que había causado una buena impresión en la encargada de personal. La encargada de personal se fijó en él cuando salía. Vio que tenía las piernas cortas, y que estaba un poco pasado de peso. Además, apenas tenía pelos en la cabeza. Ella pensó: “Qué va, la jefa de producción detesta a los calvos”. Recordó que le dijo que para el puesto de oficinista se requiere de una persona guapa, de buena presencia, alta y ojala rubia. Además... eso de tener niños tan pequeños...

Juan de Dios Pérez, señor de Rodríguez, recibió al final de la semana una comunicación que empezaba así: “Lamentamos no poderle ofrecer...”

10 Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos Humanos mujeres guía de capacitación, t 2, San José, IIDH, 2000, adaptación de Magdalena Velázquez Toro y Catalina Reyes Cárdenas, Para construir la paz, conozcamos y vivamos los derechos humanos, Bogotá, Saeta, 1992.

DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO

SEXO

Biológico

Pene, vagina, ovarios, testículos, útero
La mujer puede embarazarse, parir y amamantar

Universal

Los factores relacionados con el sexo son universales, en cualquier país los hombres tienen pene y las mujeres tienen vagina.

Se nace con él

No cambia

El cambio anatómico no se da de manera natural, sin embargo, es ahora posible mediante intervención quirúrgica, complementado por la administración artificial de hormonas.

El sexo genético no varía

GÉNERO

Roles

Responsabilidades y comportamientos socialmente construidos
El hombre y la mujer asumen conductas de cuidado y protección a los hijos.

Cultural

Los elementos relacionados con el género varían dentro de las culturas y entre ellas; los roles de las mujeres y los de hombres en Ecuador pueden ser diferentes de los de las mujeres y de los hombres en España.

Comportamiento aprendido:

monitoreado y evaluado y por lo tanto premiado, sancionado o censurado.

Cambia con el curso del tiempo

En el pasado, pocas mujeres se hacían abogadas o médicas, hoy es muy común encontrar mujeres en estas profesiones que parecían exclusivas para los hombres.

Al ser una construcción social, es cambiante dependiendo del momento en que se vive y del aprendizaje que se indica

Varía dentro de las culturas y entre ellas

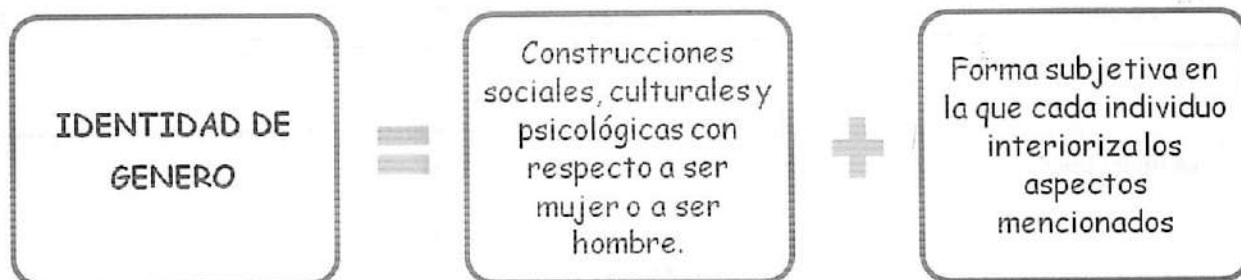
- Lo que determina el comportamiento de mujeres y de hombres no son las diferencias biológicas, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, costumbres y mandatos culturales atribuidos a mujeres y hombres.
- En las diferentes culturas, regiones, etnias, es diferente lo que se considera como femenino y como masculino, pues las sociedades fabrican las ideas para lo que deben ser los hombres y las mujeres y lo que es "propio" de cada sexo y lo transmiten de generación en generación.
- Entonces, la noción de género surge a partir de la idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones sociales en cada cultura y época determinada.

Identidades de género

El género es una construcción ideológica por medio de la cual una cultura y sociedad históricamente determinada atribuye a uno y otro sexo formas de comportamiento social y roles con los cuales los individuos deben identificarse. Mujeres y hombres de diferentes edades, culturas, etnias, clases sociales y lugares, tienen una vivencia de género, nacen dentro de un grupo social que determina lo que deben ser, dependiendo de su sexo. En el momento en que un grupo social les asigna valor a sus diferencias, éstas se vuelven causas de desigualdad para el desarrollo y el bienestar de todos/as. La desigualdad resultante de esta valoración social impide que las personas tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y colectivo. Esta desigualdad se manifiesta mayoritariamente como desventaja para las mujeres.

"Las identidades de género se construyen a través de la socialización de género y en relación con lo que debemos hacer, sentir, pensar e incluso imaginar, lo cual está previamente establecido para nuestro género y de acuerdo con otras condiciones del mundo en que nos desenvolvemos.

De este modo:



Las identidades se entretajan en una complicada red dinámica, donde el sexo y el género, la raza y la etnia, la clase social, la orientación sexual, religiosa, el estado de salud van identificando y configurando el "quién soy" individual, que permite a cada persona percibirse a sí misma. Sin embargo, este proceso no se da de forma aislada; involucra al otro-a, como interlocutores de la realidad, lo que hace que se tome posición de lo que cada uno/a es, en una clasificación donde se afirma o se niega, se encuentra semejanzas o diferencias, se re-conoce o desconoce el "quiénes somos"; formando las identidades colectivas."¹¹

¿Elabore una definición de identidad?

¿Cómo cree que se construye la identidad?

¿Qué caracteriza mi identidad colectiva? Anote en el interior del círculo las características de su identidad y que compare con sus compañeras.



11 Feminismo y Género (2009). Escuela de Formación de Promotoras en Derechos Humanos de las mujeres, CONAMU-SENDAS-ASDI-AECID.

Interseccionalidad

Aunque todas las mujeres de alguna u otra manera sufren discriminación de género, existen otros factores como la raza y el color de la piel, la casta, la edad, la etnicidad, el idioma, la ascendencia, la orientación sexual, la religión, la clase socioeconómica, la capacidad, la cultura, la localización geográfica y el estatus como migrante, indígena, refugiada, desplazada, niña o persona que vive con VIH/SIDA, en una zona de conflicto u ocupada por una potencia extranjera, que se combinan para determinar la posición social de una persona.

Como consecuencia de sus múltiples identidades, algunas mujeres se ven empujadas a los márgenes y experimentan profundas discriminaciones, mientras que otras se benefician de posiciones más privilegiadas. El análisis interseccional nos ayuda a visualizar cómo convergen distintos tipos de discriminación: en términos de intersección o de superposición de identidades. Más aún, nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a los demás.

Con el propósito de ejemplificar cómo actúan las distintas identidades e interseccionalidades en el ejercicio de los derechos, podemos decir que no es lo mismo la posición y situación de una mujer blanca, heterosexual, de clase media del área urbana, con estudios superiores, que una mujer indígena, heterosexual, de clase media del área rural con estudios primarios; y por lo tanto necesitan políticas que consideren sus especificidades para garantizar la igualdad y no discriminación.

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. Se trata, por tanto, de una metodología indispensable para el trabajo en los campos del desarrollo y los derechos humanos.

La interseccionalidad es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio.

AWID (2004) Derechos de las mujeres y cambio económico No 9. http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_avid_interseccionalidad.pdf

Le solicitamos que conteste el siguiente cuestionario:

PREGUNTAS	PUNTAJE
¿Cuándo nacieron, sus padres tenían los recursos suficientes para criarlos? Sume 2 puntos	
¿Alguien en su familia cercana nació con una incapacidad física o la adquirió después de nacer? Reste 2 puntos.	
¿Tiene usted casa propia? Sume 2 puntos	
¿Su vivienda tiene todos los servicios básicos: agua potable, alcantarillado, luz eléctrica, teléfono? Sume 2 puntos, si no reste 2 puntos.	
¿Usted cree que los ingresos mensuales de su familia son suficientes para cubrir las necesidades familiares? Sume 2 puntos si es afirmativo, si es negativo reste 2 puntos	
¿Pertenece usted a una comunidad que ha sido discriminada históricamente? Reste 3 puntos	
¿Es mujer? Reste 2 puntos	
¿Es indígena, campesina o afrodescendiente? Reste 2 puntos	
¿Tiene padres o pareja desempleada o que no ganen lo suficiente? Reste 2 puntos	
¿Tiene internet en casa? Sume 1 punto	
¿Participa o participado en un grupo social de su comunidad? Sume 2 puntos, Si no ha participado reste 2 puntos	
¿Conoce los mecanismos de exigibilidad de los derechos humanos? Sume 2 puntos. Si no conoce reste 2 puntos.	
¿Ha organizado con sus compañeras debates o conversaciones para hablar sobre los problemas que les afectan como mujeres? Sume 2 puntos.	
¿Tiene empleo estable? Sume 2 puntos, si no tiene reste 2 puntos	
¿Terminó la educación secundaria? Sume 2 puntos, sino terminó reste 2 puntos	
¿Terminó la educación universitaria? Sume 4 puntos, sino terminó reste 4 puntos	
TOTAL	

Reflexione a partir de las siguientes preguntas:

El máximo puntaje es 28 puntos.

- ¿Qué tan cerca o lejos de este puntaje se encuentra? ¿Qué representa el puntaje obtenido en la encuesta? ¿Cómo se siente con el puntaje que obtuvo? ¿Por qué se siente bien? ¿Por qué se siente mal? ¿Por qué cree que en algunas ocasiones se le solicitó que sumara puntos y en otras que los restara? ¿Cuáles cree que son las necesidades que necesita satisfacer para obtener un puntaje mayor? ¿De los factores que contribuyen a sumar o restar, cuáles considera más importantes y por qué?

Reflexionemos: Todos y todas deberíamos ser iguales por el simple hecho de ser personas. Todos nacemos iguales porque poseemos potencialidades humanas que tenemos que desarrollar a plenitud. Sin embargo, desde que nacemos y en la medida en que vivimos, hay factores que limitan nuestras posibilidades de pleno desarrollo. El máximo puntaje representa la plenitud del ser humano cuando se protege y respeta su dignidad y derechos. Es a lo que todos y todas aspiramos. La distancia que nos separa del máximo puntaje nos muestra que se necesitan ciertas condiciones de vida que nos garantizan el cumplimiento de nuestros derechos. Estas condiciones de vida son lo que llamamos derechos humanos.

Unidad 2.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO

Igualdad

La igualdad es fundamentalmente un concepto relacional, es decir se plantea con respecto a algo o a alguien. “Por lo que la igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las mujeres a los hombres. En resumen, de hacerlas más semejantes a los hombres para que puedan gozar de los mismos derechos.”¹²

Sin embargo, la igualdad debe ir más allá de la idea de un tratamiento idéntico para todos los seres humanos ante la ley. Igualdad implica una valoración positiva de las diferencias existentes entre las personas. La no aceptación de las diferencias provoca que muchos hombres y definitivamente todas las mujeres se queden por fuera del modelo. Por lo tanto se trata de construir la igualdad sobre un modelo basado en el reconocimiento de los seres humanos.

Al haber logrado que a las mujeres se las reconozca como sujetas de derechos siglos después, se generó una desigualdad profunda en la sociedad, lo que hace difícil que un mero reconocimiento como iguales ante la ley supere todas las desigualdades sociales que existen.

Si bien la CEDAW se basa en la igualdad formal, busca también superarla, a la igualdad sustantiva, la que consiste en una comprensión de los principios de no discriminación y de intervención estatal, que deben guiar los esfuerzos por lograr una igualdad sustantiva, que implica no únicamente reformas legales, sino reformas sociales.

Igualdad formal o de jure

Igualdad formal es aquella que considera el mismo trato ante la ley. Históricamente ha demostrado ser insuficiente a la hora de garantizar el ideal de igualdad, como es el caso del principio de paridad constitucional incluido en el Código de la Democracia, que en los procesos electorales locales no ha logrado consolidarse.¹³

Igualdad material, real o de facto

“Persigue colocar a todas las personas en una situación material de igualdad y no solo a nivel del reconocimiento formal. La igualdad formal y material se fundamenta en la valoración de las diferencias existentes en la sociedad que pretende tomarlas en cuenta y asumirlas, no para oprimir y subordinar, sino para potenciar y propiciar el desarrollo personal y de los sujetos colectivos. Se torna imperativo que el principio de igualdad material impacte en todos los ámbitos de la sociedad, tanto el cultural, económico, social, político, familiar y cualquier otro espacio, convirtiéndose en obligación del Estado alcanzar la igualdad formal y sustantiva.”¹⁴ Un ejemplo de este tipo de políticas lo recogen los diversos programas de acción afirmativa...

Las acciones afirmativas son medidas que dan trato preferencial a las personas en situación de desigualdad hasta que puedan disfrutar de sus derechos y realizar a plenitud sus planes legítimos de vida.

No discriminación

“La no discriminación y la igualdad de trato son equivalentes, esto quiere decir que la igualdad de las personas incluye dos nociones, el primero se refiere al principio de no discriminación como aspecto negativo de la igualdad, esto significa que prohíbe diferencias, que no se puedan justificar con criterios razonables y objetivos y segundo el principio de protección que se desarrolla por medio de medidas especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o material. La igualdad y la no discriminación son principios que permiten valorar cuáles situaciones son discriminatorias, cuestionarlas o cambiarlas o al contrario conservar las realidades sociales que permiten avanzar en el logro de la igualdad y también se convierte en el estándar de medición del quehacer del Estado.

Reflexione brevemente: ¿Igualdad formal es diferente de la igualdad real?

Hemos mencionado que la igualdad formal no garantiza la igualdad real de acceso a oportunidades entre hom-

12 Alda Facio “Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe”. En Igualdad y/o equidad. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

13 Comentarios al Proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y personas de diversa condición sexo genérica. Comisión de Transición 2011

14 Comisión de Transición-Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, Informes técnicos de Transversalización, 2012

bres y mujeres, sobre esta afirmación, analice el entorno en el que desarrolla sus actividades y busque un ejemplo de tal desigualdad. Le aportamos tres situaciones al respecto para ilustrar el ejercicio:

- En algunos países se ha logrado un 50/50 de mujeres y hombres en la contratación de funcionarios públicos, sin embargo las mujeres no ostentan puestos de poder o ganan menos que los hombres.
- Otro ejemplo: en muchas comunidades la agricultura es realizada por las mujeres, pero la titularidad de las tierras y los recursos generados por ellas es ostentada sólo por los hombres.
- Las niñas o adolescentes embarazadas son obligadas a casarse. Por condicionamientos sociales, el padre y la madre no ven otra salida, y la mayoría de las veces es un absoluto fracaso, pues no están preparadas para la vida en pareja o son víctimas de violencia y maltrato.

Describa su ejemplo:

.....

.....

.....

.....

Igualdad y no discriminación en razón de género

La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres.

“Una real igualdad de género reconoce las diversidades, es un principio central en la construcción de un modelo social igualitario y de justicia que persiga democracia, sostenibilidad y calidad de vida, metas implicadas en el Régimen del buen vivir consagrado en la Constitución vigente”.¹⁵

La igualdad y no discriminación en razón de género, involucra a las personas con diferente orientación sexual como las lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y transexuales. Los intersexuales como personas con características biológicas combinadas en sus cromosomas, hormonas y gónadas que no pueden ser clasificadas de manera tajante como hombres o mujeres, sino como seres humanos con combinaciones sexuales diversas, que además pueden construir una identidad de género variada (masculina o femenina). La discriminación en función de género, abarca a las personas transgénero y transexuales, especialmente a quienes han construido una identidad de género femenina que ocupan lugares de desventaja en relación con género dominante, en este caso el masculino. Este derecho está plenamente reconocido en el Artículo 11 de la actual Constitución, donde se habla de la igualdad y no discriminación ante la ley por motivos de orientación sexual e identidad de género”.

Cuando se habla de igualdad de género se está hablando de:

- Democratizar los roles entre mujeres y hombres. Que ninguna persona se vea obligada o limitada a hacer cosas o a asumir determinadas conductas en razón de ser mujer o de ser hombre.
- Que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos del desarrollo. Permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe diferentes tareas sin importar su sexo.
- Que en todos los espacios, públicos y privados tales como escuelas, centros recreativos, de culto, etc. En todos los casos, el acceso y oportunidad sea mixta.
- Que las mujeres y los hombres participen tanto en el ámbito privado como en el público; es decir, que la participación y la toma de decisiones se den no sólo al interior del hogar, sino también en sus comunidades y a nivel político y social.
- Que las oportunidades laborales sean logradas en base a las capacidades personales, no al género.
- Que se establezcan relaciones de respeto e igualdad entre las mujeres y los hombres. Que todas las personas sean valoradas en su dignidad de igual manera, sin importar su sexo, etnia, clase social, edad.

¹⁵ Comisión de Transición-Consejo de las Mujeres (2011), Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen vivir para las Mujeres Ecuatorial. Marco Conceptual, ruta metodológica y Estrategia de Transversalización, 2010-2014.

Realicemos el siguiente ejercicio¹⁶: Lea detenidamente el caso que a continuación se detalla y al final conteste las preguntas propuestas:

Reconocimiento de identidad femenina en persona de sexo masculino¹⁷

Ramiro Estupiñán Córdova, nació con sexo masculino pero a lo largo de su vida desarrolló una identidad femenina, por lo que siendo mayor de edad, decidió cambiar su nombre a Daysi Selena Estupiñán Córdova, para lo cual solicitó a la Dirección Nacional del Registro Civil, proceda a realizar dicho cambio, toda vez que su nombre debe estar de acuerdo con su identidad de género.

Las autoridades del Registro Civil rechazaron la petición argumentando que: “al no existir norma expresa que permita el cambio de los nombres masculinos a femeninos con solo presentar la solicitud en tal sentido, como es el caso que nos ocupa, no procede administrativamente la solicitud presentada(...)”.

Daysi Selena Estupiñán Córdova, ante la negativa hecha por las autoridades del Registro Civil, presentó la queja a la Defensoría del Pueblo¹⁸, la cual aceptó considerando que el negarle la posibilidad de cambiar su nombre es violatoria de los derechos humanos por cuanto se le obliga a “mantener una dicotomía en su accionar, pues su apariencia física es de mujer y su documento de identidad aparece como hombre, lo que genera humillación en muchos espacios de su vida”. La Defensoría también considero que tal negativa atenta contra el derechos a una vida digna entendida como “aquella que cuenta con todos los elementos necesarios que garantizan el desarrollo de la persona, tanto de manera física como emocional, así como también la garantía de que la persona será tratada como tal, en su esencia, y que en sí constituye un fin y no un medio para encontrar un fin. Es decir la dignidad garantiza que la persona no sea tratada como objeto”. Por lo tanto solicitó al Registro Civil el cambio de nombre.

El Registro Civil no acató la petición realizada por la Defensoría del Pueblo, por lo que se presentó una Acción de Protección, que fue conocida por un juez que en su resolución final argumentó que el derecho de la identidad es una derivación de la dignidad humana, y del derecho al libre desarrollo de la personalidad, por lo que resultó ilegítimo que el Estado pretenda limitar el desarrollo de esos derechos con argumentos discriminatorios, más aún considera que el Estado ecuatoriano está obligado a brindar condiciones necesarias para que las personas puedan alcanzar la realización de sus identidad sexual, por lo que ordenó al Registro Civil proceda al cambio de nombres masculinos por femeninos.

¿Qué complicaciones crea que pueda tener cotidianamente una persona de identidad femenina (incluida la apariencia) con un nombre masculino?

¿Qué derechos humanos cree que se vulneran debido a la negativa del Registro Civil de cambiar los nombres masculinos por otros femeninos?

Brechas de género

Las brechas de género se refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y al desigual acceso al poder, los recursos y servicios como el acceso al trabajo remunerado, educación, salud, propiedad de la tierra, crédito, asistencia técnica, vivienda, información, conocimientos entre los principales¹⁹.

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos²⁰.

Otro grupo social que se encuentra en desventaja y en situación de inferioridad manifiesta en todos los ámbitos de la sociedad son las personas LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestis e Intersexuales); que por su orientación sexual e identidades de género son objetos de discriminación y desigualdad lo que afecta directamente a sus condiciones de vida y al ejercicio de los derechos constitucionales.

16 Tomado de: Programa Andino de Derechos Humanos. Manual de formación de derechos humanos de las mujeres. Quito- Ecuador. 2012

17 La información se basa en el Trámite Defensorial No. 32475 DNDDMNA-2007-ARC, y en la Resolución de la Acción de Protección Nro. 365-09-J-LL, Quito, 25 de septiembre de 2009. Para la utilización de la información en este documento, los nombres originales han sido reemplazados por unos ficticios.

18 La Defensoría del Pueblo es el órgano estatal encargado de la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador, así lo establece el art. 215 de la Constitución del Ecuador.

19 CDT (2011). ¿Sabías que...? Un glosario feminista.

20 Proyecto Equal. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

De acuerdo al VII Censo de Población y VI de Vivienda (2010), en el Ecuador habitan el 50.4% de mujeres y el 49.6% de hombres. Es decir que las brechas de género afectan a más de la mitad de la población, por lo que es importante evidenciar la situación de las mujeres en su diversidad para la promoción, protección y garantía de sus derechos.

Como un ejemplo podemos mencionar una brecha de género que se mantiene y que recientemente se está evidenciando como lo es el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que además incide en el ejercicio de otros derechos como a continuación se manifiesta.

Las tareas de cuidados son asumidas principalmente por las mujeres con menor acceso a recursos, incluidos los monetarios. Este trabajo equivale el 56% del trabajo total, en tanto que el trabajo remunerado en función del mercado laboral, equivale al 44% restante²¹.

¿Qué alternativa se puede proponer para superar estas dificultades?:

.....

.....

.....

En concordancia con lo expuesto en cuanto a las interseccionalidades se puede evidenciar que las mujeres que habitan en el área rural, tienen mayor carga en las tareas domésticas y requieren más tiempo para su cumplimiento, entre otras causas, producto de los limitados accesos; la diferente dotación de agua y otros servicios en las viviendas. Estas diferencias en la carga global de trabajo guardan relación con aspectos socioculturales ligados a costumbres y tradiciones, algunas como parte de la pertenencia étnica de la población²².

Los trabajos de cuidado obligan a las mujeres a cumplir jornadas extensas, con efectos de deterioro de su salud y bienestar. “Más del 10 % de mujeres cuidadoras tienen trabajos remunerados con ocupación plena, lo que determina jornadas extendidas (...) así como desgaste físico y psicológico de las cuidadoras. Los efectos en el deterioro de las condiciones de vida y particularmente en la salud derivados de los niveles e intensidades de trabajo podría (relacionarse) con el tipo de enfermedades de las mujeres en las edades adultas y sus relaciones con las tareas realizadas a lo largo de sus vidas²³”. En general, las mujeres trabajan en promedio 15 horas semanales más que los hombres a nivel nacional.

¿Qué alternativa se puede proponer para superar estas dificultades?:

.....

.....

.....

Otra brecha que se genera a partir de que la mayoría de las mujeres dedican gran parte de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados es el poco acceso al trabajo remunerado, con los beneficios que esto implica, generando la baja cobertura de la seguridad y el acceso a los derechos económicos.

¿Qué alternativa se puede proponer para superar estas dificultades?:

.....

.....

.....

Otras brechas de género pueden ser consultadas en la publicación *Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras III*.

21 A. Vásconez, Situación de la igualdad de género en Ecuador, Evolución de dimensiones relevantes de la igualdad de género en Ecuador, Quito, octubre, 2011. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.

22 INEC-CONAMU, El tiempo de ellas y de ellos, Quito 2008, p. 7. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.

23 Armas Amparo, et al., Economía del Cuidado Trabajo remunerado y no remunerado, óp. cit., p. 61. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.

Derechos humanos de las mujeres

“Desde 1789 los Derechos del Hombre son signo de la democracia moderna y de la emergencia de la ciudadanía como cualidad potencialmente universal. Sin embargo, siglo y medio después ya habían mostrado su insuficiencia y fueron reformulados con el nombre de Derechos Humanos por Eleonor Roosevelt, quien los llamó humanos y no del hombre, para evidenciar que el concepto anterior sólo se refería a los hombres, a los varones, y para incorporar a las mujeres de una manera explícita: humanos, en plural y en neutro es abarcador de los géneros, las mujeres y los hombres²⁴.

“En el espíritu de mitigar las desigualdades de género, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece en su artículo 1 el principio de igualdad y el principio de no discriminación y en el artículo 2, inciso primero y segundo, proclama así que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad. Por tanto todas las personas deben tener igualdad de condiciones en el acceso, goce y ejercicio de los derechos tanto de iure como de facto, sin discriminación alguna ya sea por sexo, raza, color, idioma religión, opinión política, orientación sexual, identidad, o de cualquier otra índole, reconociendo la diversidad de las condiciones como parte inherente de los sujetos en la sociedad para tomar cuenta y no como un obstáculo para la exclusión²⁵.

Estos aspectos se reflejan en la Constitución del 2008 en los artículos 11, numeral 2 y 66, numeral 4, además la misma Constitución entrega facultades al mecanismo especializado, visualizado en el artículo 70, para brindar asistencia técnica en la formulación y ejecución de políticas públicas para el logro de la igualdad y no discriminación de hombres y mujeres y personas LGBTI.

“La Constitución reconoce la necesidad de garantizar la debida implementación de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres mediante una institucionalidad especializada:

Art. 70. El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

La normativa constitucional dispone la formulación e implementación de políticas que garanticen, efectivamente, los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, no solo por parte de los consejos nacionales de igualdad o entidades del Gobierno central, sino también por todas las entidades del Estado y los gobiernos autónomos descentralizados (GAD). Esto implica desarrollar un nuevo modelo de gestión del Estado centrado en los derechos (pasando del enfoque de igualdad de oportunidades hacia el enfoque de igualdad de derechos); estableciendo claramente la responsabilidad del conjunto del Estado respecto de los temas de igualdad y no discriminación en razón de género.

Al respecto, se han realizado importantes avances y actualmente el país cuenta con importante normativa secundaria que da sustento a la obligatoriedad de la transversalización como estrategia para conseguir logros en el campo de la igualdad, tanto en el nivel central del Estado como en los ámbitos descentralizados autónomos. “Existe entonces jurisprudencia que da cuenta de la articulación necesaria entre la transversalización, la política pública, la igualdad y no discriminación, sobre la base del reconocimiento de la desigualdad como un hecho de preocupación pública”²⁶

Elabore un listado con los derechos y deberes que conoce, y ordénelos desde los más importantes hacia los menos importantes, según sea el sexo y la edad.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

24 Lagarde, Marcela. Identidad de Género y Derechos Humanos: La Construcción de las Humanas.
25 Comisión de Transición, Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género. Anteproyecto de Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Personas de diversa condición sexo-genérica. Quito-Ecuador, noviembre 2010.
26 (Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición)

Luego, reflexione sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Son iguales los derechos y deberes para hombres y mujeres o, por el contrario, son diferentes?, ¿Por qué son similares?, ¿Por qué son diferentes?

.....

.....

.....

- Desde su óptica, ¿en qué casos o situaciones se vulneran los derechos humanos, en especial los de las mujeres?

.....

.....

.....

Autonomías

Marcela Lagarde (1999) indica que la construcción de la autonomía involucra fundamentalmente un conjunto de procesos de poder, se constituye a través de procesos políticos, pero al mismo tiempo implica un cambio profundo – una “revolución” en la identidad de las mujeres, que tradicionalmente no está basada en la autonomía, sino más bien en la fusión y la dependencia con otras personas. Es también la expresión del conjunto de derechos que el movimiento feminista y de mujeres ha reclamado y reclama como derechos universales para las mujeres²⁷.

En realidad, el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado.

En síntesis, la autonomía de un grupo social no depende exclusivamente de la voluntad personal de quienes a él pertenecen. Para que alguien pueda saber qué quiere en su vida y cómo lograrlo, que se sienta con derecho a decir no, a incidir en su realidad para lograr sus proyectos, necesita un tipo de subjetividad cuya construcción no depende exclusivamente de su psiquismo. Entran en juego aquí condiciones de posibilidad histórico-sociales de gran complejidad, y bueno es reconocerlo, de lenta y difícil modificación” (Fernández, 1999)²⁸.

La autonomía es necesaria para que puedan surgir las reivindicaciones específicas y para que las mujeres puedan movilizarse y conseguir cuotas de poder para impulsar los cambios²⁹; ya que la autonomía puede imaginarse, nombrarse, pero no es algo dado. Es necesario construirla a través de hechos concretos, tangibles, materiales, prácticos y a la vez subjetivos y simbólicos.

“En el informe Objetivos de Desarrollo del milenio: una mirada desde América Latina y el Caribe (Naciones Unidas, 2005, Pág. 114), se definió la autonomía como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En ese sentido, existe una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente”. Esto se refiere a una mayor capacidad y a las condiciones concretas para que las mujeres tomen libremente las decisiones que afectan a sus vidas.³⁰”

Dimensiones de la autonomía

El logro de una mayor autonomía supone liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva de las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye ejercer los derechos reproductivos, poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.

La capacidad para generar ingresos y tener recursos propios (autonomía económica) en un contexto de plena igualdad, tener control sobre su propio cuerpo (autonomía física), participar en la toma de decisiones que afectan su vida y su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) constituyen tres pilares para lograr una mayor igualdad de género.

27 CEPAL. Curso de Estadísticas e indicadores de género: Introducción 2012 Versión 2. Módulo 3

28 CEPAL, (2005) Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe. Capítulo 4. Autonomía de las mujeres e igualdad de género.

29 Astelarra, Judith (2000) “Autonomía y espacios de acción conjunta” en Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI. Compiladores: Angela Meentzen, Enrique Gomáriz. Publicado por la Fundación Heinrich Böll y la Fundación Género y Sociedad, San Salvador, El Salvador/San José, Costa Rica.

30 CEPAL. Curso de Estadísticas e indicadores de género: Introducción 2012 Versión 2. Módulo 3

Pueden distinguirse al menos tres dimensiones centrales de la autonomía³¹ :

Autonomía económica

Es la capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres.

Autonomía Física

Implica el ejercicio del poder y la capacidad de tomar decisiones sobre la vida propia, está estrechamente relacionada con la capacidad de decidir sobre la vida sexual y la integridad física. Por tanto, se expresa en dos dimensiones que apuntan a graves problemas sociales en la región: los derechos productivos de las mujeres y la violencia de género.

Autonomía en la toma de decisiones.

Se refiere a la presencia de las mujeres en la toma de decisiones en distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

El concepto de autonomía se ha enriquecido con el aporte de las mujeres indígenas y afrodescendientes de la región, que están llevando a cabo una reflexión crítica de ciertas prácticas comunitarias, esto es, normas, costumbres, tradiciones y usos consagrados. Afirmar que la autonomía deberá fundarse en principios incluyentes, igualitarios, pluralistas y democráticos³².

³¹ idem

³² CEPAL. (2005) Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe. Capítulo 4. Autonomía de las mujeres e igualdad de género.

Unidad 3.

Liderazgo

Objetivo

Comprender críticamente los sentidos políticos del liderazgo para la transformación de la realidad. Iniciemos esta unidad con algunas definiciones, por favor ayúdenos respondiendo las siguientes preguntas:

¿Qué entendemos por liderazgo?

¿Cómo ejercemos el liderazgo?

¿Para qué ejercemos el liderazgo?

El liderazgo social y comunitario³³ “Miradas abiertas y espíritus críticos”



<http://es.123rf.com/>

No podemos obviar el hecho de que los desafíos y retos que tiene nuestro país en estos momentos, exigen de nuestra parte la construcción de un liderazgo renovado, efectivo y de amplia visión, que sepa conducir a nuestras sociedades por un camino de respuestas concretas a los problemas, y que tenga además la capacidad de aportar críticamente a la construcción de un proceso que garantice la construcción de un nuevo modelo de desarrollo “el Buen Vivir”.

A partir de esto es necesario reflexionar sobre la necesidad de fomentar nuevos liderazgos, con una nueva mentalidad, con mayor compromiso con las sociedades y sus sectores menos favorecidos, y que sepan conducir a nuestro país por los caminos de una verdadera democracia y el desarrollo para todos y todas.

En este sentido, el principal aporte de los liderazgos sociales, es el de ser fuente e instrumento de conciencia y de nuevas prácticas, de ser la posibilidad abierta a todos los sectores de ir transformando el ejercicio político, es decir de transformar las relaciones de poder. En otras palabras, de ir modificando las formas como se ha hecho política, o como han actuado los políticos y políticas de nuestros pueblos.

Es el sentido, la orientación, el para qué y por qué, caracteriza y diferencia el liderazgo social de los demás tipos de liderazgo. Dicho de otro modo, ¿para qué hacemos lo que hacemos? ¿Qué pretendemos, en lo más profundo, cuando nos dedicamos a trabajar con las organizaciones? ¿Cuáles son nuestros verdaderos y más grandes deseos para nosotros y para el pueblo? Y ese sentido, orientación, <para qué> o <por qué> es la transformación de realidad.

33 Luis Esparza. SISTEMA NACIONAL DE FORMACION DE LIDERAZGOS DEMOCRATICOS. GDDL

Si lo hacemos en el campo, o en la ciudad; si lo hacemos con estudiantes de escuelas, colegios, institutos y universidades o con campesinos, y obreros, líderes comunitarios, analfabetos; con gente pobre o con gente que no es pobre, siempre será formación de liderazgos sociales si su sentido es la transformación social. Por tal razón es importante preguntarse ¿qué entendemos por transformación social? Y la respuesta que más adecuada nos parece es que es el proceso en el que van ocurriendo cambios importantes, cambios que son buenos y valiosos para todos y todas (no sólo para unos cuantos), en otras palabras, transformamos la sociedad cuando la hacemos más justa, más igualitaria, más democrática, más educativa y más sana para todos y todas las que habitamos en ella.

Características de los Liderazgos Sociales

1. Parten de la realidad

Además de ser un esfuerzo formador (que influye, que transforma), es un trabajo que toma en cuenta en dónde y en qué época se va a realizar. Nadie puede TRANSFORMAR LA REALIDAD, si no hace el esfuerzo por conocer profundamente la realidad, de su localidad de su país, la historia, la cultura, los problemas, las esperanzas, los anhelos, las luchas, las organizaciones, las trampas, los engaños; en fin, todo lo que compone la realidad social, colectiva y personal en la que se va a hacer esa transformación y donde se va a ejercer ese liderazgo.

2. La valoración de la cultura popular

Algunos esfuerzos de educación popular se concentran en enfatizar, valorar y utilizar al máximo todas las manifestaciones culturales de los sectores populares. Fundamentalmente, cuando esas manifestaciones apuntan a alcanzar la identidad colectiva como fuente generadora de reivindicaciones y de luchas frente al poder que oprime.

3. Consolidación de la organización popular y comunitaria

Este es uno de los sentidos más importantes del liderazgo social. Su principal objetivo es lograr que los sectores populares puedan desarrollar una conciencia crítica y capacidades políticas para alcanzar y mantener la organización popular.

4. Impulso a la participación social y política

También se desarrolla en aquellos procesos o acciones que buscan estimular a la mayoría de los sectores para que participen en todo lo que afecte a la sociedad en general. En otras palabras, se persigue que todos lleguemos a ser sujetos políticos. ¿Qué significa esto? Que nosotros mismos vayamos haciendo la sociedad que nos interesa construir. Que no vengan otros a decirnos, y hacer por nosotros, lo que nosotros debemos hacer.

5. La construcción de las capacidades propias

Se trata de ir destruyendo la dependencia, el asistencialismo o paternalismo en el que caen las comunidades y las personas cuando no pueden pensar, o hacer aquello que les pueda mejorar su propia vida. Si no lo hacen, muchas veces es porque los han acostumbrado a depender, o los han acostumbrado a no desarrollar sus propias habilidades. Casi podríamos decir que les han hecho creer que no pueden por sí mismos. Por eso, un auténtico liderazgo comunitario, social y popular trabaja y se dedica a combatir ideas, o falsas creencias, en las que los ricos son superiores o mejores a los pobres; que las mujeres son inferiores a los hombres.

¿Qué es el liderazgo?

A partir de los elementos expuestos anteriormente, se puede responder a esta pregunta desde la comprensión que el liderazgo es un fenómeno grupal que ocurre cuando la debilidad o la ausencia de instituciones demandan que uno de sus miembros adquiera protagonismo, influenciando y coordinando las actividades del grupo hacia la consecución de un objetivo común. De esta definición se derivan los siguientes aspectos:

- Sólo hay un líder si hay seguidores
- El liderazgo aparece cuando los seguidores aceptan la intención del líder de influir sobre ellos.
- Existe un objetivo común, sin este no hay equipo, y sin equipo no hay líder.

El líder se coloca frente al grupo para facilitar su progreso e inspirarlo a cumplir sus metas. Un buen ejemplo de un líder es un director de orquesta, cuya función consiste en producir un sonido coordinado y un tempo correcto integrando el esfuerzo de los músicos. La orquesta responderá dependiendo de la calidad de liderazgo del director.

Un líder puede llegar a convertirse en dirigente, pero todo dirigente debe ser un líder en su comunidad u organización. El dirigente ha sido reconocido y nombrado de forma pública y legal como representante de su organización por sus méritos y cualidades como líder. El líder natural independientemente de que tenga una representación, actúa de forma que tiene ascendiente sobre sus compañeros.

Entre otras funciones el dirigente cumple las siguientes:

- **Representar a la organización**, tanto a nivel legal como frente a los grupos de base y otros grupos.
- **Movilizar**: hacer que los trabajadores se mantengan activos.
- **Generar formación**: Impulsar procesos de toma de conciencia
- **Organizar**: Ordenar las diferentes ideas, iniciativas y acciones en un cauce común.
- **Coordinar**: Ordenar en secuencia los esfuerzos grupales.
- **Planificar**: Formular Planes Operativos y Estratégicos para el logro de los objetivos.
- **Analizar situaciones**: Identificar las causas y efectos de los problemas de la organización, sistematizar las experiencias, comprender la realidad.
- **Asesorar**: Dar y sugerir ideas, aportar en base a la propia experiencia.
- **Controlar el funcionamiento de la organización**: Vigilar el desenvolvimiento de cada una de las estructuras y hacer las observaciones necesarias.
- **Generar Participación**: Motivar a los demás a involucrarse en las actividades de la organización.

EJERCICIO

¿Qué características debe tener un/a líder/lideresa? Anotemos brevemente esas características



¿Cómo se construyen esas características?

¿Qué cualidades tienen los líderes (hombres y mujeres)?

Es imposible plantear un(a) líder modelo por la diversidad del país y la diferente composición de cada organización que a su vez expresa una enorme riqueza multicultural. Así mismo, en cada ciclo de la vida de una organización, las necesidades pueden ser diferentes, pueden variar y por tanto priorizar ciertas cualidades: organizativas, políticas, técnicas, etc.

Incluso la generación de instrumentos específicos y equipos técnicos demanda cualidades especializadas: por ejemplo, hay compañeros muy hábiles para llevar la organización a nuevas zonas; hay dirigentes de masas reconocidos y consecuentes; militantes que desarrollan actividades técnicas, etc. Toda esta multiplicidad de liderazgos se expresa dentro de la organización.

Sin embargo, como expresión de la maduración de la organización, existen cualidades comunes que dan identidad no solo en el discurso sino en la práctica, en el modo de ser, de entender el trabajo organizativo. Esas cualidades y características generan referencia e identidad de las organizaciones.

Las principales características de comportamiento, políticas y de estilo de trabajo que todo líder y dirigente debe cultivar son³⁴:

1. Profundo compromiso con su organización

Esta es la primera característica que debe tener un militante. Su principal preocupación debe ser el avance del proceso y la consolidación de la organización. Esto no se mide con un discurso radical o con una práctica burocrática de cumplir lo establecido en el plan. La militancia tiene una significación tan amplia como la vida misma. Somos militantes todo el tiempo, no solo en las reuniones ni en las tareas puntuales.

2. Honestidad y sencillez

Se ha hablado mucho sobre la honestidad. Creemos que lo fundamental es hablar con franqueza, desprenderse de cualquier afán de figuración o poder, asumir las responsabilidades con un sentido de servicio y no con vanidad. Valorar el aporte del resto, ver a los compañeros en su potencialidad, estimular su crecimiento y desarrollo.

La sencillez es la capacidad de socializar, de comunicarse; de escuchar antes de hablar, de desterrar actitudes prepotentes. Asumir los éxitos de las organizaciones como logros individuales y los fracasos como responsabilidad de otros es una práctica de oportunismo que hay que desterrar.

3. Sentido de responsabilidad

La responsabilidad es producto de la aceptación consciente de un compromiso. Todos los integrantes de una organización tienen algún grado de responsabilidad; sea de tareas, zonas geográficas, etc. Y nuestra actividad, así sea considerada pequeña, tiene gran valor en la medida que es parte de un engranaje global y la consecución de los objetivos depende del cabal cumplimiento de la tarea de cada uno.

La responsabilidad implica hacer lo que se dice. Y hacer las cosas pensando el porqué las hacemos, cuáles son las razones. No se trata de pasarnos haciendo cosas todo el tiempo sino de hacer aquellas que tienen un sentido, que han sido pensadas, debatidas y reflexionadas. La responsabilidad también es tener la capacidad de priorizar, de valorar qué es primero y qué después, no perder las riendas del proceso que se lleva. Muchas veces se desarticulan totalmente las programaciones por responder a una coyuntura.

4. Capacidad político-organizativa

Muchas veces los dirigentes terminan haciendo de todo un poco: organizan las reuniones, los festivales, hacen las hojas volantes. Entonces en lugar de dirigentes tenemos hacedores de cosas, activistas. No hay espacio para su formación y mucho menos para la de otros dirigentes.

Un(a) dirigente, es bastante más que un activista, es sobre todo ORGANIZADOR y CONDUCTOR. Conductor y organizador significa que a través de su práctica y su ejemplo potencia la del resto, no la suple; quiere decir que sabe lo que quiere conseguir, a dónde ir, cómo fortalecer la organización, cómo aportar a la formación de nuevos cuadros.

5. Exigencia con uno mismo y con los demás.

No se puede exigir puntualidad si se es impuntual, no se puede exigir orden y dedicación si se es perezoso y desordenado, no se puede exigir permanencia en lo que se hace si se es inconstante. Cuando no se avanza sobre las decisiones colectivas, la palabra comienza a perder valor porque no hay coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. La exigencia a uno mismo y a los demás debe ser una práctica permanente para garantizar la calidad en las acciones que realizan las organizaciones.

6. Personalidad formada

La personalidad política es el conjunto de actitudes y valores que cada uno debe poner en práctica al desarrollar el trabajo. Otra faceta de esta característica es la fidelidad del dirigente para con su organización: debe transmitir los contenidos aprobados y discutidos en la organización, diferenciando bien lo que puede ser su criterio personal de lo que establece el conjunto. El dirigente es tal en todos los actos de su vida. No podemos jugar a la doble moral, ser de una forma dentro de la organización y de otra en nuestro trabajo o vida familiar.

7. Paciencia y obstinación

Hay que partir del principio de que sólo se cosecha si se ha sembrado. La paciencia debe ser otra característica que desarrollamos. No vamos a ver grandes cosas de hoy a mañana. Un trabajo en el que se persiste con calidad, poco a poco deja de ser inicial y en un momento resulta ser puntal, se consolida, se multiplica; los procesos verdaderos son así.

³⁴ Tomado de: SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DE LIDERAZGOS DEMOCRÁTICOS. EJE 4. ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO, GDDL, 2005

8. Objetividad

El dejarse llevar por sentimientos y emociones y a partir de ellos analizar las situaciones conduce a errores e injusticias. No ser rigurosos con errores o faltas de alguien con quien tenemos una buena relación o ser súper críticos con quienes no nos relacionamos bien puede ser perjudicial.

Ser objetivos es una característica básica de todo dirigente y le da calidad al trabajo. Para ser objetivo se requiere ganar una mentalidad de proceso, aprender a diferenciar lo urgente y lo principal; desarrollar una actitud analítica, pensar y repensar los problemas y las soluciones, ubicarlas en contexto, conocer los antecedentes, la situación actual y los posibles desenlaces de cada situación. Parte de la objetividad es la necesaria formación e información de la que se debe disponer.

9. Firmeza y seguridad

La firmeza y la seguridad son cualidades que van de la mano del compromiso y del apersonamiento. La firmeza es una actitud constante de fuerza y confianza en la necesidad y en la posibilidad de fortalecer la organización, de que su accionar sea coherente con sus objetivos y principios. La seguridad de que se avanza en el proceso organizativo y sobre todo de lo acertado de impulsar la organización.

10. Claridad y precisión

Un dirigente no puede improvisar su trabajo, debe manejar adecuadamente el proyecto, las líneas generales, el plan. La claridad no es una cualidad "de unos pocos". Parte de un principio básico, que es la apropiación del proyecto político, de la táctica y del plan.

La claridad y la precisión implican un trabajo de formación y reflexión paciente, constante; mucho más si queremos construir y reproducir las organizaciones. No podemos permitirnos procesos de formación eternos, interrumpidos, a medias y a la deriva, se requiere actuar con certezas, y precisión.

11. Dinamismo constante y contagioso

Independientemente de que las tareas sean grandes o pequeñas, del estado de ánimo, de dificultades y obstáculos, el dirigente debe imprimir al trabajo y a todos sus compañeros una constante de trabajo y entusiasmo, de entrega cotidiana.

12. Orden y sistematización

La multiplicidad de tareas que debe desarrollar un dirigente obliga a que necesariamente deba ser ordenado y sistemático. No es posible articularse al engranaje global, dirigir una organización sin contar con esta cualidad, que debe ser un elemento constante y visible en cada actividad que realizamos.

¿Cómo se educan en Valores y como es el proceso de cambio de actitudes de los líderes?

Siendo el liderazgo principalmente una capacidad de influencia sobre el grupo, esta puede ser utilizada en una dirección positiva como hemos indicado, pero también puede ser usada para fines personales y/o negativos a la organización. Suele señalarse con frecuencia que las organizaciones siempre son elementos positivos en una sociedad, pero los líderes que están al frente de las mismas pueden ser negativos, oportunistas, corruptos, etc.

Por ello, los miembros de una organización deben poner mucha atención a la hora de nombrar a sus representantes, guiándose por argumentos más profundos que la capacidad de retórica que pueda tener un líder. Pero además la organización debe construir mecanismos para realizar el seguimiento y control de los dirigentes a quienes se ha otorgado una representación:

- **La rendición de cuentas** es el mecanismo participativo que se utiliza principalmente para evaluar y controlar a los dirigentes: la presentación de informes periódicos contribuye a que la organización se mantenga informada del desempeño de cada dirigente.
- La presencia de una **comisión de ética** dentro de la organización es otro mecanismo interno de atención y vigilancia sobre los líderes. Cualquier miembro de la organización puede solicitar la acción de la comisión de ética para analizar los comportamientos y actitudes de los dirigentes y líderes. Para el funcionamiento de la Comisión de ética debe elaborarse y aprobarse un reglamento claro que impida el abuso del instrumento, garantice una justicia transparente y justa en el análisis de los casos que deban ser considerados.
- Sin embargo, el mecanismo principal y cotidiano de seguimiento sobre los líderes y dirigentes es el proceso de

crítica y autocrítica. A través de la ejercitación constante de las actitudes personales y el apoyo del grupo, es posible rescatar los mejores valores y capacidades de cada líder y dirigentes y a su vez, atenuar o eliminar sus límites y defectos.

- **La revocatoria del Mandato**, y cesación consiguiente del cargo, es un mecanismo definitivo para el control de los dirigentes, que han incurrido en faltas de gravedad contra la organización. La posibilidad de utilizar este medio por parte de los miembros de la organización, sirve como elemento disuasivo para lograr el acatamiento de los dirigentes a las resoluciones orgánicas y un comportamiento adecuado al rol para el cual han sido nombrados. El proceso de revocatoria del mandato, debe ser reglamentado con claridad para evitar que sea utilizado como instrumento de persecución.

Liderazgo con enfoque de género³⁵

La propuesta de liderazgo de las mujeres, desde una dimensión de género, cuestiona el modelo tradicional y vertical de liderazgo, que tiene por objetivo el control jerárquico, en función de rangos; la o el líder se sitúa a la cabeza, toma distancia y mantiene esquemas rígidos y lineales para dirigir y tomar decisiones.

El nuevo tipo de liderazgo tiene principalmente las siguientes características:

- **Se ejerce en colectivo o en red:** Las lideresas comparten responsabilidades y saben delegar. Tienen capacidad de trabajo en equipo creando un ambiente de respeto y aceptación de las diferentes opiniones y saberes; saben escuchar y estimulan la colaboración colectiva.
- **Crea conexiones:** Las lideresas alimentan las relaciones con otras mujeres/organizaciones/colectivos/actoras-es.
- **Las lideresas se ubican al centro,** interactúan horizontalmente con las y los demás, demuestran compromiso y empatía.
- **Es flexible:** Las lideresas puede adaptarse a las situaciones, a lo inesperado y encuentra soluciones rápidamente.
- **Abierto:** Las lideresas demuestran respeto y valoración de las diferentes opiniones, criterios, y críticas, sin ofenderse ni llevarlo al plano personal. Se relacionan bien con personas de diferentes culturas y entornos.
- **Liderazgo inspirador.**
- **Catalizador de cambios:** Las lideresas reconocen la necesidad de hacer cambios y retirar obstáculos, desafían lo establecido; son defensoras del cambio y convencen a las y los demás para hacerlo, además sirven de modelo del cambio.
- **Manejo de conflictos:** Las lideresas detectan los potenciales conflictos, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan a reducirlos. Alientan el debate y la discusión franca para llegar a soluciones.

El liderazgo de las mujeres

Lo más duro y difícil es el liderazgo cotidiano de cada mujer en su entorno personal. El liderazgo en la familia, en la casa, en la pareja y en el trabajo. En esos espacios es donde está más en cuestión la capacidad de liderazgo de cada mujer. También en el espacio de la casa está en cuestión si las mujeres podemos liderar a los demás más cercanos, si una mujer puede liderar a su pareja hacia cambios de género. En la casa, cada mujer se juega el liderazgo sobre su propia vida. Es eso lo que no se quiere cambiar: de quién es el liderazgo sobre las mujeres.

Las mujeres participamos de muchas formas: con participación personal directa, liderando, como activistas, como profesionales, en procesos que tienen que ver con la causa de las mujeres, en procesos que no tienen un claro perfil político feminista sino un perfil más complejo y diverso... A veces participamos con conciencia de género. A veces en procesos que socialmente no están ligados a los procesos políticos de género. Hay una gama muy grande de formas de participar, de conciencias y de formas de nombrarnos.

... Y en definitiva, ¿qué es lo que nos proponemos como lideresas? No sólo el empoderamiento, un concepto vigente, reconocido y aceptado ya por las políticas públicas y por las instituciones. Queremos también el poder. No nos propo-

³⁵ Villagómez y Álvarez (2001) Consultoría: propuesta conceptual y metodológica para el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de mujeres, para desarrollar procesos de contraloría social y vigilancia de los derechos humanos de las mujeres, CPCCS.

nemos liderazgos femeninos para sentirnos bien, sino porque nos urgen, porque las mujeres de todo el mundo estamos en situación de emergencia y nos urge construir individual y colectivamente el poderío de las mujeres. Prefiero utilizar el concepto de poderío porque permite diferenciarlo de otras formas de poder y explicar qué tipo de poderío queremos las mujeres y qué tipo de poder queremos.

Los movimientos sociales y políticos de mujeres han ido elaborando como una verdadera alternativa un tipo de poder que permita eliminar el poder de dominio en la sociedad, particularmente el dominio de género. Se trata de eliminar el poder autoritario, el poder como abuso, el poder de lastimar a otros, el poder de expropiar las posibilidades de vida de las personas. Las mujeres queremos formas de poder que nos permitan desarticular los poderes enajenantes, destructivos y opresivos.

El poderío es un conjunto de poderes para el desarrollo personal y colectivo basado en la cooperación solidaria entre las personas, las instituciones, las estructuras, las organizaciones. Este poderío es el cimiento de la democracia y el desarrollo humano sustentable. Se trata de eliminar la opresión y de construir la ciudadanía de las mujeres.

El poderío vital de las mujeres sólo puede desarrollarse junto con la democracia. Las sociedades donde las mujeres tienen mejores condiciones de vida, mayores oportunidades y más derechos coinciden con las sociedades en las que se han desarrollado procesos democratizadores más profundos, que han abarcado a las mujeres. La democracia ha pasado por ellas y las ha incluido. Y al incluir a las mujeres se se ha potenciado la democracia.¹

1 Lagarde, M. (1999). Las mujeres queremos el poder. Rev. Digital Envío, (228).

Bibliografía:

- Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición
- ARMAS Amparo. Economía del Cuidado Trabajo remunerado y no remunerado, óp. cit., p. 61. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.
- ASTELARRA, Judith. "Autonomía y espacios de acción conjunta" en Democracia de Género. Una propuesta para Mujeres y Hombres del Siglo XXI. Compiladores: Ángela Meentzen, Enrique Gomáriz. Publicado por la Fundación Heinrich Böll y la Fundación Género y Sociedad, San Salvador, El Salvador/San José, Costa Rica. 2000.
- AWID (2004) Derechos de las mujeres y cambio económico No 9. http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf
- CEPAL. Curso de Estadísticas e indicadores de género: Introducción 2012 Versión 2. Módulo 3
- CEPAL, Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe. Capítulo 4. Autonomía de las mujeres e igualdad de género. 2005
- CEPAL. Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una mirada desde América Latina y el Caribe. Capítulo 4. Autonomía de las mujeres e igualdad de género. 2005.
- Comisión de Transición-Consejo de las Mujeres (2011), Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen vivir para las Mujeres Ecuatorial. Marco Conceptual, ruta metodológica y Estrategia de Transversalización, 2010-2014.
- Comisión de Transición. ¿Sabías que...? Un glosario feminista. 2011.
- Comentarios al Proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y personas de diversa condición sexo genérica. Comisión de Transición 2011.
- Comisión de Transición-Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, Informes técnicos de Transversalización. 2012.
- Comisión de Transición, Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género. Anteproyecto de Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y Personas de diversa condición sexo-genérica, Quito-Ecuador, noviembre 2010.
- Comisión de Transición-Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género, Informes técnicos de Transversalización, 2012.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW. Art.1.
- Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012
- Constitución 1906, artículo 13: "Para ser ciudadano ecuatoriano se requiere tener 21 años de edad y saber leer y escribir".
- De Miguel, Ana. <http://www.nodo50.org/mujeresred/historia-feminismo1.html>. Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012
- ESPARZA, Luis. SISTEMA NACIONAL DE FORMACION DE LIDERAZGOS DEMOCRATICOS. GDDL
- FOURIER C., Teoría de los cuatro movimientos, Barral, Barcelona 1974, p. 167, citado en De Miguel, op. cit. Citado en Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012
- FACIO, Alda. "Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe". En Igualdad y/o equidad. http://www.americaingenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf
- FERNÁNDEZ Pérez, G.: Teoría de Género: una aproximación a sus postulados, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, junio 2011. www.eumed.net/rev/cccs/12/
- Feminismo y Género. Escuela de Formación de Promotoras en Derechos Humanos de las mujeres, CONAMU-SENDAS-ASDI-AECID. 2009
- GUZMÁN, M. y PÉREZ, A.. Teoría de Género y Demarcación Científica. <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/30/guzman.pdf>. 2007
- GAMBA, Susana "¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?", citado en Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012
- INEC-CONAMU, El tiempo de ellas y de ellos, Quito 2008, p. 7. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.
- LAGARDE, Marcela. Identidad de Género y Derechos Humanos: La Construcción de las Humanas.
- Proyecto Equal. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. <https://www.um.es/estructura/idades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>
- RODAS MORALES, Raquel. Historia del voto femenino en el Ecuador. CONAMU. 2009
- SCOUT J, citada por Espina Gloconda en Todas Mujeres, pero diferentes, revista venezolana de estudios de la mujer No 28, 2007.
- Sistema Nacional De Formación De Liderazgos Democráticos. Eje 4. Organización Y Liderazgo, GDDL, 2005
- VARGAS, Virginia (2004). Los feminismos latinoamericanos en su tránsito al nuevo milenio. (Una lectura político personal). Centro de la Mujer Peruana "Flora Tristán". Citado en Curso especializado sobre género y políticas públicas: herramientas teóricas y metodológicas. IAEN, Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Equidad de Género. Noviembre 2012
- VÁSCONEZ, Situación de la igualdad de género en Ecuador, Evolución de dimensiones relevantes de la igualdad de género en Ecuador, Quito, octubre, 2011. Citado en: Texto de Agenda Nacional para la Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir de las mujeres y personas de diversa condición sexo genérica en Ecuador. 2013-2017. Documento en edición.
- VILLAGÓMEZ Y ÁLVAREZ, Consultoría: propuesta conceptual y metodológica para el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de mujeres, para desarrollar procesos de contraloría social y vigilancia de los derechos humanos de las mujeres, CPCCS. 2001



"Hacia el fortalecimiento del Liderazgo y Gestión Municipal"