

Ser más, hacer más, poder más

Material de trabajo para mujeres líderes

Nelsy Lizarazo Castro y Judith Salgado Álvarez, editoras



Índice

Agradecimientos	5
A manera de abreboca	7
Módulo I. Autoestima y liderazgo	9
1. Para abrir el apetito	10
2. El plato fuerte	13
Autoestima	13
• Una mirada a sus virtudes	14
• Precisando conceptos	16
• Sugerencias prácticas	17
Elementos para fortalecer el liderazgo	19
• Respeto a la diferencia	20
• Precisando conceptos	20
• Sugerencias prácticas	22
• Comunicación asertiva	23
• Precisando conceptos	24
• Sugerencias prácticas	25
• Coherencia	27
• Precisando conceptos	27
• Sugerencias prácticas	29
3. Los postres	30
Reforzando lo trabajado	30
Un necesario bajativo	30
4. Para profundizar	32
Módulo II. Derechos humanos y democracia	33
1. Para abrir el apetito	34
2. El plato fuerte	36
Sujetos de derechos y reconocimiento a la dignidad humana	36
• Precisando conceptos	39
• Sugerencias prácticas	40
Derechos humanos	42
• ¿Qué se entiende por derechos humanos?	42
• Precisando conceptos	43
• Sugerencias prácticas	45
• Obligaciones del Estado en materia de derechos humanos	46



• Precisando conceptos	47
• Sugerencias prácticas	48
• Críticas y aportes desde el feminismo a la concepción de derechos humanos	49
• Precisando conceptos	51
• Sugerencias prácticas	54
Democracia	54
• Diversas formas de entender la democracia	54
• Precisando conceptos	56
• Sugerencias prácticas	60
3. Los postres	61
Reforzando lo trabajado	61
Un necesario bajativo	62
4. Para profundizar	63
Módulo III. Género y participación política	65
1. Para abrir el apetito	66
2. El plato fuerte	67
Formas de ejercicio del poder	67
• Precisando conceptos	70
• Sugerencias prácticas	70
Derechos políticos	71
• Precisando conceptos	71
• Sugerencias prácticas	76
Representación y representatividad de género	77
• Precisando conceptos	78
• Sugerencias prácticas	81
La agenda de género en el ámbito local:	
análisis de experiencias	81
• Precisando conceptos	83
• Sugerencias prácticas	84
3. Los postres	85
Reforzando lo trabajado	85
Un necesario bajativo	86
4. Para profundizar	87
Anexos	89
Las autoras	92

Agradecimientos

De manera muy especial agradecemos a todas las mujeres participantes de los cuatro cursos de capacitación realizados en el 2008, por su dedicación, esfuerzo y aportes desde sus sentimientos, saberes y experiencias. Detallar aquí cada uno de sus nombres nos tomaría demasiado tiempo y espacio, sin embargo esta información se encuentra disponible en el anexo de la publicación.

Agradecemos a Cecilia Mantilla, Irene Pesantez, y Silvia Vega quienes, en su calidad de docentes-facilitadoras, contribuyeron de manera abierta y generosa con este esfuerzo colectivo de capacitación. A Silvia Vega un agradecimiento especial por sus comentarios, sugerencias y observaciones al texto preliminar del material que hoy ponemos en sus manos.

Así mismo, agradecemos a Silvana Sánchez, por su entrega y responsabilidad en el prolijo trabajo de asistente académica en el proceso de capacitación.

Finalmente, agradecemos a UNIFEM y UNDEF por su apoyo decidido y su acompañamiento, siempre oportuno y propositivo.





A manera de abreboca

Hace ya más de un año, como parte del Programa Andino de Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar, las autoras de este material nos planteamos el reto de aportar a los procesos de capacitación a mujeres políticas; para ello nos insertamos en el proyecto “Fortalecimiento de la participación política de mujeres líderes en Ecuador”, impulsado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM, y el Fondo para la Democracia de las Naciones Unidas, UNDEF. Dentro de esta seductora empresa, gustosas asumimos el encargo de poner en marcha el componente de capacitación, con la finalidad de fortalecer las capacidades de las mujeres que se encuentran ejerciendo funciones de elección popular; particularmente en gobiernos locales: juntas parroquiales, concejos municipales y consejos provinciales.

Queremos resaltar dos hechos importantes. Por un lado, ha sido la tenacidad del movimiento de mujeres en el Ecuador la que ha permitido cristalizar algunos logros en materia del reconocimiento normativo de los derechos políticos de las mujeres, los que aún no pueden concretarse en la práctica a causa de una serie de obstáculos –económicos, institucionales, políticos, sociales, culturales y familiares– todavía vigentes. Por otro, es innegable que cada día crece el número de mujeres en el desempeño de cargos políticos; sin embargo, el contexto adverso que ellas –¡ustedes!– enfrentan cotidianamente hace indispensable el fortalecimiento de sus capacidades de liderazgo y gestión.

Ahora bien, en el interés de que la capacitación respondiera a las necesidades de las potenciales participantes, decidimos realizar una breve investigación sobre los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en su participación política, sus necesidades de capacitación y los esfuerzos de formación impulsados por diversas instituciones. Esta línea base nos entregó elementos para formular nuestro primer curso básico sobre *liderazgo, género y participación política*, el que lo desarrollamos en tres momentos diferentes, con la participación de 82 integrantes de juntas parroquiales, municipios, consejos provinciales y organizaciones sociales de 21 provincias del Ecuador. Posteriormente realizamos un curso complementario de profundización, en el que participaron aquellas mujeres líderes que habían completado el primer nivel.

El material que hoy compartimos se inspira en las actividades realizadas con las mujeres líderes y aborda sus tres ejes temáticos: Liderazgo y autoestima; Derechos humanos y democracia, y Género y participación política. Al decidir su publicación hemos optado por denominarlo “material de trabajo”, lo cual responde a las razones que exponemos a continuación.

Es el resultado de un proceso pensado y ejecutado colectivamente: muchas voluntades conjuntadas lo hicieron posible, y recoge las voces de las mujeres líderes que con su participación entusiasta y comprometida inspiraron la redacción de su texto. Ponerlo en sus manos para que ilumine y enriquezca su trabajo tiene mucho sentido.

Está pensado para identificar situaciones, alimentar reflexiones y provocar propuestas creativas. Es decir, no es un texto acabado sino un esfuerzo en permanente construcción. Nosotras, al publicarlo, cumplimos con nuestra parte. Y aspiramos a que al pasar de mano –a las suyas– se enriquezca a partir de nuevos contextos y realidades. Nos imaginamos, entonces, que ahora iniciamos una cadena interminable, y que este libro, como el florón de nuestro juego de infancia, pasará de mano en mano, iluminando y apoyando los procesos reflexivos de muchísimas mujeres.

Al dejar en sus manos este material de trabajo –y al usted aceptar el desafío de probarlo– está asumiendo algunas implicaciones. Sin duda son muchas pero nos limitamos a destacar únicamente dos. La primera, usted no podrá guardarlo en la biblioteca de su casa ni en el librero de su oficina. No. Usted tendrá que probarlo y saborearlo línea a línea, darle la vuelta para cocinarlo mejor y agregarle sus propios condimentos. Estamos seguras de que el *menú* que hoy le entregamos será enriquecido con el condimento casero, la buena sazón de la experiencia y el gusto exigente que usted sabrá ponerle. La segunda, al disfrutar esta degustación, usted no vencerá la tentación de compartirla con otras mujeres, multiplicando así el número de lectoras que se nutran con su contenido.

Finalmente, al ser un material pensado desde las mujeres, por las mujeres, con las mujeres y para las mujeres, es indudable que lleva un sello de “sororidad” y generosidad femeninas, quizás el mismo que las mujeres líderes buscan ponerle a sus prácticas políticas y sociales.

Nelsy Lizarazo Castro y Judith Salgado Álvarez



Módulo I

Autoestima y liderazgo

Nelsy Lizarazo Castro

Sólo para paladares exigentes

A sí es. Este menú que le ofreceremos a lo largo de las páginas siguientes es un menú pensado sólo para paladares exigentes. Mejor aún, como dirían los expertos en culinaria, se trata de un menú exótico, de sabores nuevos y combinaciones un poco atrevidas. ¿Por qué? Bueno, porque iniciar un camino de formación para mujeres líderes que se mueven en el campo de lo público, invitándolas a mirarse hacia adentro, a escudriñar algunos aspectos de su mundo personal y a trabajar sobre ellos es, sin ninguna duda, un reto atrevido.

Sin embargo fueron las mujeres líderes quienes marcaron esta hoja de ruta al identificar los temas de autoestima y desarrollo personal como los de mayor urgencia para el mejor cumplimiento de su rol político. Es decir, pidieron y se atrevieron a entrar por aquella puerta considerada de fuero interno, personal y privado para, precisamente, fortalecer su gestión pública.

Nos alegra que haya surgido esta priorización y urgencia de lo personal como elemento “catapultador” en la formación política de las mujeres líderes. Seguramente no es coincidencia sino que aquí radica un nuevo elemento diferenciador en la construcción de liderazgos femeninos, pues incidir en el desarrollo interior de las personas y en la armonía de su mundo privado es, sin duda, garantía de transformaciones más sólidas y profundas en la gestión “pública”.

La invitamos, entonces, a “pasar a manteles”.

1 Para abrir el apetito

La pregunta

He aquí mi pregunta: ¿a medida que la vida pasa, crece en ti la felicidad o el sufrimiento? No pidas que defina estas palabras. Responde conforme a lo que sientes...

Aun cuando sabio y poderoso, si no crecen en ti y en quienes te rodean la felicidad y la libertad, rechazaré tu ejemplo.

Acepta en cambio, mi propuesta: sigue el modelo de aquello que nace, no de lo que camina hacia la muerte. Salta por encima de tu sufrimiento, y entonces no crecerá el abismo, sino la vida que hay en ti.

No hay pasión, ni idea, ni acto humano, que se desentienda del abismo. Por tanto, tratemos lo único que merece ser tratado: el abismo y aquello que lo sobrepasa.

Silo, *Humanizar la Tierra*.

Le invitamos a volver sobre este texto inspirador y a responder estas preguntas: a medida que la vida pasa, como dice el texto elegido, ¿es usted más feliz? Sea cual fuere su respuesta escriba, por favor, algunas razones para la misma:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Pensando en quienes le rodean –aquellos a los que más ama y más cerca están de usted– ¿son también más libres y felices? Sea cual fuere su respuesta escriba, por favor, algunas razones para la misma:



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Finalmente pregúntese, si existe alguna conexión entre esa mayor o menor felicidad propia o de quienes le rodean, con su forma de ser y de llevar adelante procesos que *usted lidera*:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ahora que usted ha iniciado su propia reflexión, es necesario contarle cuál será el menú que sigue a este aperitivo. Estos son los ingredientes de nuestro exótico menú:

- *Autoestima*, mezclada con algunos chorritos de mirada interna –desde las virtudes y registro de lo mejor de cada una– para darle cuerpo.
- *Liderazgo*, adobado con coherencia, respeto a la diferencia y comunicación asertiva, de tal manera que su fuerte sabor –no siempre grato al paladar ajeno– se suavice al tiempo que se afirme.

Como ve, no se trata de una dieta abundante. Como buen menú exótico, viene en pequeñas cantidades.

Para aderezar nuestro aperitivo, compartimos pequeños trozos extraídos de los testimonios de las mujeres líderes presentes en los talleres presenciales. Se trata de mujeres como usted: sencillas y comprometidas con un quehacer político o social, vinculado con lo público, lo comunitario, lo organizativo. Estas son algunas de sus afirmaciones:

Cada persona conoce su yo interno; no es posible autoengañarnos. Somos nuestros propios jueces; en el conocimiento de mi propio yo soy tolerante. Me hace feliz ayudar y proteger a los más débiles; me gusta enseñar al que necesita, corrigiendo una palabra. Soy alegre cuando es de serlo y sentimental cuando toca [...] Me siento feliz. Tengo las campanitas por dentro. Soy leal, no me gusta la traición, soy honrada, me gusta ser cumplida [...]; soy madrugadora, perseverante, tengo iniciativa, soy segura,

cuando parece que me va a ir mal; no soy complicada. En la vida tenemos que descomplicarnos, gozar de lo que tenemos a mano; lo demás viene por añadidura.

Estoy en proceso de aprender a quererme. Cuando se sabe autovalorarse se aprende a valorar y a ser generosa con los demás. Me llena saber que sé pensar y sentir y eso ayuda para resolver los problemas que

se nos cruzan en nuestras parroquias. La comunicación y dialogo son importantes. Aprender a escuchar es un don que debemos aprender; tenemos el reto de ser líderes honestas, respetuosas y no discriminatorias.

Palabras de mujeres como usted.
¿Continuamos con el plato fuerte?

2 El plato fuerte

Autoestima

Si realizáramos un listado de las palabras más utilizadas, seguro que *autoestima* sería parte de él. Es tan común y corriente frases como: "tiene poca autoestima", "se le subió el autoestima", "enfrenta problemas de autoestima", "requiere trabajar su autoestima", en fin. Demasiado ir y venir sobre la palabra, tanto que en el camino va perdiendo contenido y fuerza, deviniendo en una palabra acomodaticia a cualquier ocasión o circunstancia. Hoy vamos a intentar recuperar su fuerza y su sentido por la vía de la experiencia. Esperamos conseguirlo.



Una mirada a sus virtudes

¿Sabe usted cuántas y cuáles virtudes tiene? ¿Ha hecho alguna vez la cuenta? Seguramente no. Pues bien, le invitamos a elaborar un inventario de sus virtudes. A continuación anote *únicamente* veinte, para comenzar. Obsérvese cuidadosamente y en distintas circunstancias de su vida e identifique todo lo que usted tiene de bueno: sus cualidades, sus bondades, sus rasgos positivos.

Mi primer inventario de virtudes

- | | |
|----------|----------|
| 1. | 11. |
| 2. | 12. |
| 3. | 13. |
| 4. | 14. |
| 5. | 15. |
| 6. | 16. |
| 7. | 17. |
| 8. | 18. |
| 9. | 19. |
| 10. | 20. |

No tenemos manera de saber si le resultó fácil o difícil hacer este inventario; sin embargo, nos arriesgamos a suponer que identificar sus *primeras* veinte cualidades no fue tarea sencilla. Para su tranquilidad le contamos que igual ocurre con la gran mayoría de personas y existen muchas razones que explican esta dificultad. ¿Le parece bien si anotamos algunas?

- En la familia y en la escuela, desde que fuimos niñas crecimos escuchando lo que *no* hacemos

bien, lo que *no* somos, lo que *no* tenemos, lo que *no* debemos hacer o ser o tener. Nuestros padres y madres, llenos de todo amor y con el buen propósito de *educarnos*, fueron expeditos en identificar nuestros defectos a fin de ayudarnos a superarlos. Ni qué decir de los maestros y maestras, que al tomarnos la lección o revisarnos los deberes, con una notoria marca roja resaltaron nuestros errores. Así crecimos “aguzando” nuestra mirada para identificar los errores,

las carencias, los defectos, las debilidades, las limitaciones propias y de los otros y hasta de las situaciones que vivimos. No hemos sido “entrenadas” socialmente para observar lo bueno y lo positivo: las virtudes, las oportunidades, las potencialidades.

- En el marco de ese comportamiento social, cuando una persona resalta sus virtudes, sus aspectos positivos o todo lo que es, puede, tiene, se le tilda de *falta* de humildad, poca modestia, “sobrada” y hasta “prepotente”.
- La sobrevaloración de la modestia y la humildad –así entendidas– es mayor cuando de mujeres se trata. Ser mujer y ser modesta son casi considerados sinónimos. No está “bien visto” que una mujer reconozca, explicita y actúe desde sus virtudes, potencialidades y mejores habilidades.

En este proceso de reconstitución de nuestra autoestima, bien vale la pena hacer un pare y una ruptura con este comportamiento. Vale la pena reconocer nuestras virtudes, enunciarlas, explicitarlas, trabajar a partir de ellas, tanto con nosotras mismas como con los demás. El efecto revalorador sobre nosotras mismas y los demás, no se hará esperar. Para comprobarlo, le invitamos a escribir un párrafo –breve y sencillo– que sintetice su experiencia al elaborar la lista de sus veinte virtudes:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

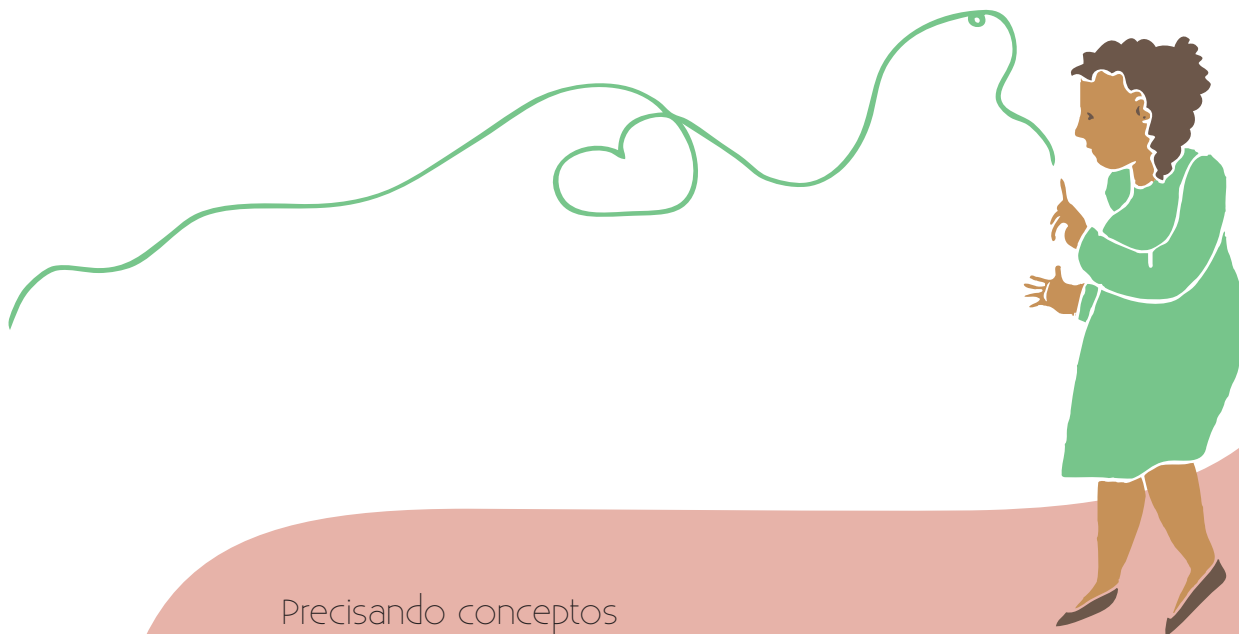
.....

.....

.....

.....





Precisando conceptos

Responderse a la pregunta ¿quién soy?, mirarse hacia adentro, autoconocerse, son prácticas poco habituales en un mundo en el que la prisa y lo externo parecen imponerse. Sin embargo, son preguntas y respuestas fundamentales al momento de intentar un autoconocimiento y autodefinition propias. Cuando se le pregunta a una persona ¿quién es? ella tiene una manera de responder y por tanto, una definición de sí misma. A esa definición le llamaremos *autoconcepto*.

La respuesta, por supuesto, puede ser más o menos superficial o profunda, dependiendo de cuánto y de cómo cada quien se automira y encuentra sus propias definiciones. Por otra parte, es importante tener en cuenta que esa definición se modifica con el paso del tiempo. Mejor dicho, debería modificarse: a medida que la vida pasa, cambiamos y si acompañamos esos cambios con la mirada sobre nosotros mismos, es lógico que nuestra autodefinition cambie también.

Cuando hablamos de autoestima estamos integrando al autoconcepto un nuevo elemento: el afectivo y valorativo. Entonces, ¿qué es el autoestima? Dicho de manera sencilla, la autoestima es el grado de satisfacción, de valoración positiva o negativa que cada persona tiene sobre sí misma: cuánto me quiero, cuánto me gusta, cuánto me valoro, cuánto estoy contenta con ser como soy, etc.; a todos estos “cuántos” alude el autoestima.

Al igual que el autoconcepto, también el autoestima es dinámica y cambiante. Un factor determinante en el grado de valoración que una persona tiene de sí misma es el juicio y valoración que los demás van haciendo sobre ella en distintos ámbitos y circunstancias.

Sin embargo, en un intento por superar juicios y valoraciones propios y ajenos, nos gustaría proponerle una *actitud* que, desde nuestro punto de vista, está en la base de su propio ser: *autoaceptarse*.

Autoaceptarme significa que puedo ver quién soy, cómo soy, con mis capacidades, limitaciones, búsquedas, aspiraciones, dificultades y posibilidades. Significa que todo eso que veo en mí, lo acepto amable y bondadosamente. Significa también que me acojo a mí misma con esas condiciones. Que no me niego ni me miento ni me engaño fingiendo ser quien no soy.

Autoaceptarme no significa resignarme: así soy y qué le voy a hacer. No significa justificarme: yo soy así y no puedo reaccionar de otra

manera, porque así me criaron, así me enseñaron y así me obligan las circunstancias. No significa tampoco negarme al cambio y acomodarme: soy así y así seré siempre; no puedo cambiar.

En rigor, una actitud de profunda autoceptación como la que ha sido descrita arriba trae consigo la disposición al cambio: puedo ver quién soy, cómo soy, lo que me gusta y quiero de mí misma, lo que no me gusta y no quiero y la búsqueda del cambio de aquello que no quiero y no me gusta. Esos cambios también los acepto.

Sugerencias prácticas

Ya sabemos que en el mundo de las relaciones con nosotras mismas y con los demás, no hay recetas absolutas. Pero como estamos aquí en un asunto de cena, ingredientes, menú y demás, creemos que bien vale la pena sugerir algunas buenas prácticas que podrían funcionar bien de cara al fortalecimiento de su propia autoestima y de la de los demás, tanto en los ámbitos más íntimos como en los públicos, en los que usted ejerce su liderazgo.

A continuación, nuestras sugerencias:

- Crea plenamente y apóyese en las virtudes que ha identificado. Es más, trate de aumentar la lista que ha hecho, observándose con más atención y escuchando también lo que los demás dicen acerca de usted. Parta de esas virtudes para enfrentar relaciones y situaciones difíciles. Le será muy útil.
- Evite compararse con otras personas o comparar a sus seres queridos y a sus colegas con ellas. Las comparaciones son siempre odiosas,

nos dejan a nosotros y a los demás sentimientos poco gratos. Son, por otra parte, completamente innecesarias.

- Busque oportunidades y alternativas frente a las dificultades. No diga: “no puedo” o “no sé”.
- Intente abandonar los juicios absolutos y los comentarios descalificadores sobre usted y sobre los que le rodean.
- Aproveche los errores para aprender de ellos. No se descalifique cuando se equivoca. No descalifique tampoco a sus seres queridos ni a sus colegas, por mucho que le molesten sus actitudes y sus formas de ser y hacer.
- Agradezca las valoraciones y halagos que recibe y valore explícitamente a su gente querida y a sus colegas de trabajo. Explícite los aciertos, los logros, los triunfos, las cualidades del otro y las suyas propias.

Le proponemos cerrar este acápite con algunas reflexiones que le hayan surgido mientras leía atentamente los conceptos y las sugerencias. Escriba a continuación sus ideas y buenos propósitos; en fin, todo lo que le haya surgido. Con ello quedará más claro lo que ha comprendido y lo que quiere poner en práctica.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Elementos para fortalecer el liderazgo

Al preparar las jornadas de trabajo en las que se sustenta este material decidimos no hablar directamente de liderazgo. ¿Por qué? Porque estamos relacionándonos con mujeres que viven el liderazgo en carne propia y que van construyendo su propio liderazgo en medio de aciertos y errores, dificultades y oportunidades, por lo que resultaría algo extraño pretender decir qué es un líder frente a personas que ya lo son.

No tenemos ninguna duda sobre su determinación de ser líderes democráticas. Con certeza ninguna de ustedes habrá optado por ser una líder autoritaria ni clientelar ni paternalista. Sin embargo, a pesar de que esa opción esté clara, en la práctica cotidiana se entremezclan muchos elementos de los distintos tipos de liderazgo.

¿Por qué? Porque no hemos crecido en sociedades auténticamente democráticas ni tenemos la referencia de líderes efectivamente tales. En rigor, nuestra democracia vive todavía una etapa de aprendizaje. Para continuar con nuestra metáfora culinaria, digamos que la democracia aún está en proceso de cocimiento. Le estamos dando forma, sazonándole, restándole algunos

ingredientes que no combinan bien con el plato final que queremos salga del horno. Más todavía. Diríamos que aún estamos respondiéndonos cuál mismo es el plato final que queremos; cuál es, por tanto, la democracia que aspiramos.

Desde aquí, cada una de ustedes es ingrediente central de la pretendida sociedad democrática que anhelamos. Eso no significa que desde el momento en que las mujeres asumimos un rol de liderazgo debamos ya ser líderes perfectas. No debemos flagelarnos ni culpabilizarnos porque aún no lo seamos a cabalidad, pero sí debemos –y lo decimos con mucho énfasis– buscar ser cada día mejores líderes y no ceder un ápice en el intento. Sin duda, nuestra vocación por la constancia, la perseverancia y una pequeña dosis de obstinación, contribuirán en ese empeño.

Dicho esto, los tres ingredientes que a continuación trabajaremos, los consideramos indispensables para el fortalecimiento de un liderazgo genuinamente democrático. Por eso los hemos elegido. Los enumeramos a continuación.

Respeto a la diferencia

¿Respeto la diferencia? Vamos a ver. Si a usted alguien le pregunta: ¿respeto usted la diferencia?, su respuesta no se hará esperar con un sí rotundo. De igual manera, si usted hace la misma pregunta a otra persona, lo más seguro es que le responda “¡sí, por supuesto!”. Para comprobarlo, haga la prueba.

Es normal que esa sea la respuesta porque en realidad –en la intención– todos y todas queremos y buscamos respetar la diferencia. Sin embargo no siempre lo logramos porque respetar la diferencia no es tarea fácil... Incluimos a continuación algunas preguntas. No es preciso que escriba sus respuestas, solamente le pedimos observarse con sinceridad cómo actúa frente a determinadas situaciones de la vida diaria:

- ¿Le es fácil relacionarse con personas que tienen otras creencias religiosas? ¿Tiene amigas o amigos ateos o que profesen otras religiones?
- ¿Elegiría usted para su equipo de trabajo a una mujer lesbiana? ¿Tiene amigas o amigos con otra opción sexual?
- ¿Considera que en ocasiones sus opositores ideológicos tienen la razón? Cuando así sucede, ¿reconoce públicamente esa situación?

Sin ninguna duda habría muchas más preguntas posibles; por hoy nos quedamos aquí. Imaginamos que usted está reflexionando interiormente y respetamos su momento.



Precisando conceptos

Los aportes desde la sociología, la antropología, los estudios culturales y la ecología, entre otros, respecto a la diferencia (diversidad) son realmente amplios y profundos. No pretendemos –ni es este el espacio– para detenernos en el tema. Nos limitamos a registrar algunos puntos abordados en las jornadas de trabajo con las mujeres líderes, los mismos que –desde nuestro punto de vista– desataron reflexiones interesantes referidos a ciertas actitudes de liderazgo.

- Plantear el respeto a la diferencia es ir más allá del concepto de tolerancia. Implica al menos dos “movimientos” previos. Primero, *re-conocerla*: visibilizarla, adentrarse en ella y entenderla. Segundo, *valorarla* y al hacerlo asumir que esa diferencia nos enseña y enriquece.

Como ve, no se trata únicamente de aceptar que existen diferencias; eso es relativamente simple. Lo difícil, en realidad, es reconocerla y valorarla. Solamente cuanto la reconocemos y valoramos podremos hablar de una actitud respetuosa hacia lo diferente.

- Una democracia plena es aquella en la que las diferencias son genuinamente respetadas y, por tanto, incluidas en todos los espacios de la construcción democrática. De esta afirmación es fácil derivar que un liderazgo que se precie de democrático es aquél que respeta todas las diferencias y que las incluye en su ejercicio, en su práctica diaria, en su cotidianidad.
- Hemos dicho *todas* las diferencias, sin excepción y de manera radical. El discurso del respeto a la diferencia —especialmente en la arena política— está de moda, pero entre el hablar y el practicar hay un largo trecho, especialmente cuando se trata de diferencias que ponen en cuestión nuestras creencias, nuestras opciones, nuestras identidades.

- Vale la pena entender y asumir que hay diferencias y diferencias, unas más difíciles que otras a ser respetadas e incluidas. Casi podríamos establecer grados de complejidad en las diferencias y grados de dificultad para aceptarlas. Por ejemplo, es más fácil respetar las diferencias cuando se trata de personas cercanas y a las que amamos. Sin decir que es fácil, el afecto enaceita el camino y nos ayuda a superar la dificultad para aceptarlas y respetarlas. Así logramos respetar las diferencias de nuestras parejas, hijos e hijas, amigas y allegados.
- La complejidad se agudiza y dificulta cuando, a más de que no nos unan lazos de afecto, esas diferencias se sitúan en espacios atados a nuestras creencias, opciones o identidades. De allí la dificultad en respetar diferentes prácticas religiosas, ideológico-políticas, étnicas, culturales, generacionales o de opción e identidad sexuales. La dificultad aumenta gradualmente conforme a la complejidad de la diferencia.

Le invitamos a identificar aquellas diferencias que a usted le resultan más difíciles de respetar. Es bueno identificarlas, ponerlas nombre y apellido, verlas “cara a cara”, y comenzar a entender dónde radica la dificultad, qué es lo que las hace tan difíciles de aceptarlas. ¿Se anima?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sugerencias prácticas

Con base en los dos ejercicios anteriores hemos hecho nuestra primera y quizás más importante sugerencia para fortalecer el camino del respeto a la diferencia, lo cual pasa por:

- Identificar aquellas diferencias que nos resultan más difíciles de asumir y respetar. La identificación es ya un primer paso clave: aceptar que nuestra práctica aún no va de la mano con la teoría, es el comienzo de un nuevo camino para lograr ese objetivo.
 - Observar qué es lo que nos causa dificultad para alcanzar esa plena aceptación a lo diferente, constituye un nuevo e importante avance en nuestro proceso.
 - Darnos la oportunidad de relacionarnos de manera más armoniosa con aquellas diferencias que más nos cuestionan, desestabilizan, interpelan
- comportamientos aprendidos, es el nuevo reto al que nos enfrentamos. Por ejemplo, si para usted es difícil comprender y valorar el comportamiento de los jóvenes de hoy, porque le parecen superficiales, sin mayor sentido en la vida, preocupados únicamente por las apariencias, etc., dese la oportunidad de trabajar con ellos y ellas sin pretender “sermonearlos” sino dejándolos ser y dejándose ser con ellos y ellas. Intente lo mismo con aquella otra diferencia que a usted le “complica más la vida”.
- Incluir en su equipo de trabajo, si esa decisión está en sus manos, a personas de distintas etnias, edades, opciones sexuales, creencias religiosas, etc. Intencione la construcción de equipos diversos. Seguro que no se arrepentirá de la experiencia y de lo que ella aporte a su crecimiento.



Le proponemos que, en lo inmediato, identifique una estrategia que le permita ponerse más en contacto con las diferencias presentes en su entorno más inmediato. Trace un plan personal para ponerlo en marcha.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Comunicación asertiva

¿Cómo se comunica usted?

Le invitamos a contestar una pequeña encuesta de carácter estrictamente personal. Siéntase en completa libertad al responderla.

- Imagine la siguiente situación: su hijo o hija olvida siempre levantar sus cosas y ponerlas en su sitio. El o ella sabe que *debe* hacerlo, sin embargo no lo hace. Usted:
 - a) ¿Pierde la paciencia y le dice que es un vago o vaga, que cuántas veces antes se lo ha dicho y cuántas más tendrá que decirlo y que la próxima vez botará esas cosas a la basura?
 - b) ¿Guarda silencio porque considera que es necesario darle tiempo y esperar a que el o ella se de cuenta y modifique su actitud?
 - c) ¿Le hace notar –a uno u otro– en privado y amablemente, lo que usted siente con ese desorden, las consecuencias que esa actitud puede acarrear en sus vidas y le propone –al hijo o a la hija, en su caso– algunas alternativas?
- Imagine una segunda situación: sus colegas de trabajo llegan siempre con retraso a las sesiones de trabajo: unos diez, otros quince y aún otros más, treinta minutos o una hora, mientras que usted –por el contrario– llega siempre a tiempo. Usted:
 - a) ¿Les increpa su falta de seriedad, su irrespeto y desconsideración y les plantea la posibilidad de establecer multas y sanciones para los reincidentes?
 - b) ¿No dice nada porque sabe que es una “batalla perdida” y que reclamarlos podría desatar líos y conflictos, por lo que prefiere “respirar profundo” y continuar la tarea?
 - c) ¿Explicita con tranquilidad y precisión su incomodidad con esa conducta y les solicita corregir esa mala costumbre?



¿Con cuáles opciones se identifica su actitud? ¿Se enoja y reclama?, ¿se queda en silencio? ¿expresa su criterio y busca el diálogo? Quienes han trabajado el concepto de la comunicación diferencian estos tres tipos de respuesta, caracterizando a la primera como comunicación *agresiva*, a la segunda como *pasiva* y a la tercera como *asertiva*. En el siguiente punto desarrollaremos algunos elementos que definen la comunicación asertiva. Pero antes le pedimos escribir una anécdota de su propia vida, en la que se refleje su habitual manera de responder frente a situaciones similares.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

Comunicarse asertivamente es una habilidad y, como tal, susceptible de ser aprendida y cultivada hasta lograr interiorizarla y convertirla en un hábito y una rutina. Pero, ¿qué significa comunicarse asertivamente? Significa:

- Expresar los deseos de forma amable, franca, directa y adecuada.
- Decir lo que se tenga y quiera decir sin hacer sentir mal al otro, negociando acuerdos que dejen satisfechas a las partes involucradas.
- Evitar la pasividad; esto es, “guardarse” lo que quiera, sienta o necesite decir, en aras a evitar momentos de conflicto o agresividad.

- Saber pedir, negociar y ser flexible; conseguir lo que se pretende, respetando los derechos y la libertad del otro.
- Saber dar y recibir disculpas y plantear y aceptar reclamos y críticas.
- Expresar opiniones y puntos de vista propios, sin temor a equivocarse o a pretender tener siempre la razón.

La comunicación asertiva es, ciertamente, una habilidad con un innegable valor agregado: es una habilidad que se sustenta en los

derechos de la persona; toda persona, sin importar su condición, tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad, lo cual supone:

- Considerar sus propias necesidades.
- Cambiar de opinión.
- Expresar sus ideas y sentimientos.
- Decir no ante una determinada situación, sin sentirse culpable.
- Ser tratado con respeto y dignidad.
- Cometer errores.
- Pedir y dar cuando lo decida.
- Establecer sus propias prioridades y decisiones.
- Sentirse bien y tener privacidad.
- Exigir el cumplimiento de acuerdos.

¿Le parece habitual esta forma de comunicarse? ¿Es “algo” rara? ¿La ha experimentado usted alguna vez? Si su respuesta es positiva, ¿cómo se ha sentido? Si es negativa ¿cómo cree que se habría sentido? Le invitamos a escribir en las líneas que siguen sus reflexiones.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sugerencias prácticas

Por seguro le dejó un sabor grato esta pequeña caracterización de la comunicación asertiva. A lo mejor se está preguntando cómo puede ponerla en práctica en las distintas situaciones de su vida y, por supuesto, en la gestión política y de liderazgo que usted lleva adelante.

Pues bien, le sugerimos adoptar una técnica que definitivamente funciona. Al comienzo le podrá parecer extraña pero a medida que le incorpore a su práctica y rutina, le será de mucha utilidad. No lo dude.

- Enuncie los hechos concretos. Es decir, relate la situación ocurrida, sin interpretaciones ni juicios de valor.

Describir los hechos pone una base firme y abre la posibilidad de diálogo sobre un hecho real y, por tanto, compartido.

Ejemplo: No califique a sus colegas de impuntuales o irrespetuosos. En su lugar destaque los minutos de retraso. “La reunión estaba prevista para las 15h00 y llegaron quince minutos tarde”.

- Exprese sus sentimientos y pensamientos. Comunique de forma clara y directa su reacción y sentimientos frente al hecho ocurrido, incluyendo –con tino y amabilidad– sus propias interpretaciones y juicios.
Ejemplo: No diga a sus colegas: “Su retraso es una falta de consideración; yo también tengo cosas que hacer y no tengo todo el tiempo del mundo para esperarlos”. En su lugar, la sugerencia sería decir algo como: “Me siento muy incómoda cada vez que tengo que esperarlos; también yo tengo muchas cosas importantes que hacer”.

- Pida de forma concreta y operativa lo que demanda de la otra persona. Los deseos vagos y generales y los sermones, no son útiles; sí lo es, en cambio, precisar el pedido con oportunidad y claridad.

Ejemplo: Es inútil que diga a sus colegas: “En adelante, sólo cuando sepa que llegaron, vendré”. Es mejor si dice: “Les pido puntualidad, de modo de aprovechar bien el tiempo de todos”.

- Especifique las consecuencias *positivas* cuando la otra persona proceda acorde a lo solicitado. Se trata de identificar las consecuencias positivas y no las posibles amenazas o sanciones.
Ejemplo: No surtirá el efecto deseado si plantea: “Si continúan llegando tarde, estableceré sanciones o llamados de atención”. Tendrá mejores resultados si dice: “Si empezamos a tiempo la sesión terminará más temprano y todos nos desocuparemos antes”. Otra alternativa podría ser: “Quizás este no es el horario más conveniente; podríamos establecer otro que nos venga mejor a todos y todas”.

A partir de una situación habitual con sus colegas de trabajo y que quisiera modificarla, elabore su propio ejemplo, llévelo a la práctica y observe los resultados obtenidos.

.....

.....

.....

.....

.....



Coherencia

Cuando no hay acuerdo. A partir de algunas experiencias “curiosas” que en algún momento hayan formado parte de sus propias vivencias, a continuación trabajaremos el tema de la coherencia:

- Cuando se actúa con la cabeza y no con el corazón. ¿Podría identificar en su vida una situación en la que, dejando de lado sus sentimientos, haya actuado únicamente con la cabeza? ¿La recuerda?
- Cuando se actúa con el corazón y no con la cabeza. ¿Podría ahora, por el contrario, recordar una situación en la que las razones del corazón hayan primado por sobre las de la cabeza? ¿La recuerda?
- Finalmente, hay ocasiones en que ni la razón ni el corazón constituyen el motor de nuestras acciones. ¿Podría ubicar en su experiencia personal alguna acción en la que haya dejado de lado sus sentimientos y razonamientos? ¿La recuerda?

Una vez identificadas estas tres situaciones, le preguntamos: ¿cómo se sintió en cada una de ellas? ¿Existe algo en común en las tres situaciones? Podría describirlo en las líneas siguientes?

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

Le invitamos a leer con detenimiento el siguiente texto. Una lectura atenta le permitirá repensar a la coherencia desde una perspectiva más integral.

Si se quiere dar alguna dirección a los acontecimientos de debe empezar por la propia vida y, para hacerlo, debemos tener en cuenta el medio en el que actuamos. Ahora bien, ¿a qué dirección podemos aspirar? Sin

duda a la que nos proporcione coherencia y apoyo en un medio tan cambiante e imprevisible. *Pensar, sentir y actuar en la misma dirección es una propuesta de coherencia en la vida.* Sin embargo esto no es fácil, toda vez que actuamos dentro de una realidad a la que no la hemos “elegido” en su totalidad. Hacemos cosas que las necesitamos hacer aunque en ocasiones ellas estén en desacuerdo con lo que pensamos y sentimos. Estamos expuestos

a situaciones sobre las que no tenemos control. *Actuar con coherencia más que un hecho es una intención –una “tendencia latente”–, de manera que direcciona nuestra vida hacia ese comportamiento.* Sólo a partir de esa voluntad e intencionalidad podremos cambiar parte de nuestra situación. Al hacerlo, estaremos direccionando nuestra relación con los otros e influyendo en su conducta. A lo anterior podrá objetarse que algunas personas, por diversos motivos, cambian de medio con cierta frecuencia; sin embargo, eso no modifica en nada lo planteado ya que siempre habrá una situación –un ambiente específico– en el cual se actúe. Si pretendemos ser coherentes, el trato que demos a los demás será el mismo a aquél que exigimos para nosotros.

La coherencia avanza en tanto avanza el pensar, sentir y actuar en la misma dirección. Este camino hacia la coherencia se explicita en la relación con los otros, manera a través de la que comenzamos a tratarlos del modo que quisiéramos ser tratados. Coherencia y solidaridad son una aspiración de una nueva conducta a construir.

Cómo avanzar en dirección coherente? Iniciaremos trabajándola desde nuestra propia cotidianidad, identificando

dentro de ella aquellas cuestiones más importantes. Esto es, debemos priorizar aquellos aspectos fundamentales que son garantía para que las cosas funcionen; posteriormente, y de manera paulatina, podremos ir incorporando nuevas situaciones. Las prioridades no pueden invertirse ni tampoco separarse demasiado, de manera que se atente al equilibrio del conjunto.

Con frecuencia nos dejamos cegar por la importancia de una actividad, desatendiendo otras; al final, aquello que considerábamos tan importante tampoco puede realizarse porque nuestra situación general ha quedado afectada. También es cierto que en ocasiones se presentan asuntos urgentes que demandan nuestra atención, pero es claro que no podemos postergar *at infinitum* otros que aluden a la realidad global en la que estamos insertas. Establecer prioridades y llevar la actividad en proporción adecuada es un avance evidente en dirección a la coherencia.¹

A continuación le invitamos a escribir unas líneas sobre aquello que el texto le sugiere en relación a situaciones específicas de su vida. ¿Se anima?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



1. Texto inspirado en el de Mario Rodríguez, *Cartas a mis amigos*, Santiago, Virtual, 2001, p. 59-60.

Sugerencias prácticas

La verdad es que resulta algo difícil hacer sugerencias prácticas para que usted trabaje su propia coherencia. Insistimos que llegar a actuar coherentemente es un camino de búsqueda permanente, de intención sostenida, en medio de las “piedras del camino” en las que a veces se “tropieza” nuestro afán de coherencia. Sin embargo de lo anterior, nos atrevemos a sugerirle al menos las siguientes estrategias:

- Evite actuar reactivamente. Aunque los demás le provoquen o las circunstancias le presionen, trate de no actuar de forma *reactiva*. Es decir, que sus acciones no sean resultado de una reacción inmediata. Dése un tiempo, aunque sea breve, para mirar tranquila la situación y actuar en coherencia.
- De oídos a lo que le dice su razón pero escuche también a su corazón. Cada persona sabe identificar la *sensación* que se experimenta cuando el corazón y la cabeza van de la mano; se acerca mucho al sentimiento de libertad. ¿Lo ha experimentado?
- Una vez que esté segura que su corazón y su cabeza están de acuerdo, actúe en correspondencia. No importa lo que los otros piensen o sientan de esa actuación; importa que su acción corresponda a lo que usted cree, siente y piensa.
- Busque siempre al final del día un breve tiempo para repasar sus acciones. No valore si ellas fueron buenas o malas acciones sino si fueron coherentes. Sin duda éste es otro criterio de valoración pero sin carga moral ni sentimiento de culpa; es una valoración que fortifica su anhelo de ser libre y coherente.



3 Los postres

Reforzando lo trabajado

Como lo acaba de experimentar, nuestro menú –ciertamente algo exótico– no es ni extenso ni complicado. Nos hemos concentrado especialmente en cuatro ingredientes (conceptos), todos ellos con aplicación práctica e inmediata que, si usted se anima a probarlos, notará de inmediato cambios en su vida y en su gestión de liderazgo.

Hemos trabajado el concepto de *autoestima*, intencionando la mirada en torno a sus virtudes. Hemos articulado al autoestima el *autoconcepto* y la *autoaceptación*, por considerarlos complementarios al concepto central. Adicionalmente trabajamos tres definiciones/herramientas, centrales para el fortalecimiento del ejercicio democrático del liderazgo: *el respeto a la diferencia*, *la comunicación asertiva* y *la coherencia*. Hemos intentado aportar a la clarificación de estos conceptos y entregado algunas sugerencias prácticas para que las comience a aplicar e integrar en su vida diaria.

An illustration of a brown hand holding a small red cherry. The hand is positioned on the left side of the page, with the thumb and index finger gently gripping the stem of the cherry. The background is a light green color with several small, colorful dots (red, blue, brown) scattered around the hand, suggesting a playful or creative theme.

Un necesario bajativo

A manera de bajativo, le corresponde ahora a usted “ponerle la cereza al pastel”. Este será su toque personal al proceso de degustación ofrecido a lo largo de las anteriores páginas.

¿Cuál es, entonces, la propuesta? Le proponemos darse un tiempo y un espacio de tranquilidad y silencio. Cierre los ojos e imagínesse, por un momento, a usted dentro de diez años: ¿continúa trabajando por y con la gente, la comunidad, la democracia?, ¿dónde está?, ¿cómo está?, ¿se quiere a sí misma?, ¿ha aprendido a respetar aún más las diferencias?, ¿cómo se manifiesta ese aprendizaje?, ¿ha logrado desarrollar la comunicación asertiva?, ¿es ahora una persona y líder más coherente que diez años atrás? Abra los ojos lentamente y describa las imágenes que este momento rondan en su mente:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Esperamos que este menú haya sido de su completo agrado y que esté dispuesta a ponerlo en práctica a partir de este momento. Le aseguramos que su vida —pública y privada— se lo agradecerá. ¡Hasta pronto!



4 Para profundizar

En las líneas que siguen compartimos con usted la bibliografía que fue sal y pimienta en la preparación de nuestro menú:

Cable educación, "Qué es la asertividad", en *Cable Educación*,
<http://www.cableeducacion.org.mx/micrositios/asertividad/qes.htm>.

CECAFEC, *Programa de formación de educador a educador*, Quito, FEPP, 1996.

Fundación Eroski, "Habilidades sociales: el arte de relacionarse bien con los demás", en *Consumer Eroski*,
<http://revista.consumer.es/web/es/20010101/interiormente/>.

García Ortega, Verónica, "Autoestima", en *Monografías.com*,
<http://www.monografias.com/trabajos5/autoest/autoest.shtml>.

Intervida, "Programa de formación aprender a vivir", en proceso de edición,
Guayaquil, 2007.

Marcuello García, Ángel Antonio, "Autoestima y autosuperación. Técnicas para su mejora", en *Psicología Online*,
<http://www.psicologia-online.com/autoayuda/autoestima/autosuperacion.shtml>.

Rodríguez, Mario, *Cartas a mis amigos*, Santiago, Virtual, 2001.

Silo, *Humanizar la Tierra*, Madrid, Plaza y Janés, 1989.

"Taller de Habilidades Sociales y Asertividad", en *Psicología Online*,
<http://www.psicologia-online.com/autoayuda/hhss/HHSS.htm>.

Yagosesky, Renny, "Autoestima", en *Monografías.com*,
<http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml>.





Módulo 2

Derechos humanos y democracia

Judith Salgado Álvarez

Esperamos que haya disfrutado del primer menú; que los sabores hayan cautivado su paladar; y que esté ansiosa por disfrutar nuevos platos. Le invitamos, entonces, a pasar a la mesa y degustar nuestro nuevo menú. Por cierto, algunos ingredientes le traerán a la memoria el menú pasado, pero hoy le ofrecemos nuevas y variadas combinaciones. Sin más preámbulos, pasemos al aperitivo.

1 Para abrir el apetito

Entre las tribus del norte de Natal, Sudáfrica, el saludo más común, y equivalente a nuestro hola, es la expresión *Sawu bona*. Significa literalmente “te veo”. Los miembros de la tribu responden diciendo *Sikkhona*, “estoy aquí”. El orden del diálogo es importante: Mientras no me hayas visto, no existo. Es como si al verme me dieras la existencia. Este sentido, implícito en el idioma, forma parte del espíritu del *ubuntu*, una actitud mental prevaleciente entre los nativos africanos que viven al sur del Sahara. La palabra *ubuntu* surge del dicho popular *Umntu ngununtu nagabantu*, que en zulú significa “una persona es una persona a causa de los demás”. Si alguien se educa con esta perspectiva, su identidad se basa en el hecho de ser visto, de que la gente lo respete y lo reconozca como persona.

Peter Senge, *La quinta disciplina en la práctica*.



Le invitamos a releer este relato y responder a la siguiente pregunta: ¿recuerda un momento en su vida en el cual haya sentido que las otras personas le “vieron”, respetaron y reconocieron? Escriba sobre aquella experiencia:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Con el sabor que le dejó la experiencia recordada, le invitamos a recorrer los ingredientes de nuestro próximo menú:

- Reconocimiento de la persona como sujeto de derechos y dignidad humana.
- Los derechos humanos, sazonados con las obligaciones del Estado y el aderezo desde los aportes realizados por los movimientos feministas y de mujeres.

- Una mezcla agri dulce desde las diferentes maneras de entender la democracia y el lugar que en tales concepciones ocupan los derechos humanos.

¿Le parecen ingredientes muy atrevidos? No se preocupe: son sabores fuertes utilizados en porciones adecuadas. Atrévase a probarlos.

2 El plato fuerte

Sujetos de derechos y reconocimiento a la dignidad humana

Cada vez es más frecuente escuchar frases como: *toda persona es sujeto de derechos*; sin embargo, ¿a qué nos estamos refiriendo con aquella declaratoria? Para responder a esta pregunta abordemos primero la discusión sobre a quiénes consideramos personas —seres humanos— y, por tanto, sujetos de derechos.

En rigor, toda persona es titular de derechos. Sin embargo, al contrastar con lo que sucede en la realidad, encontramos que en la práctica existen personas a quienes, de diversas maneras, se las ha despojado de su condición humana o, en el mejor de los casos, se las considera como seres humanos de segunda o tercera clase.

Desde esta realidad, la condición de “humano” no deviene de la pertenencia a una especie —la humana— sino del “reconocimiento” que recibe de los otros, como lo expresa el relato con el que iniciamos este módulo. ¿Lo recuerda? Desde otra vereda, también el poeta Octavio Paz

sostiene que: “Para que pueda ser he de ser otro, salir de mí, buscarme entre los otros, los otros que no son si yo no existo, los otros que me dan plena existencia”.¹

El propio sentido de ser persona está ligado al deseo de reconocimiento (recuerde cuando en líneas arriba escribí sobre su experiencia de haber sido vista, respetada, reconocida). Usted, nosotras y todas las personas tenemos esa necesidad de reconocimiento. Lo anterior nos lleva a formularnos algunas preguntas: ¿qué mismo es lo humano?, ¿a quién se reconoce como humano?, ¿quién define quién es humano?

1. Octavio Paz, *Piedra de sol y otros poemas*, Bogotá, Arcano 17, 1990, p. 27.

Reflexionar sobre estas preguntas es clave porque nos permiten definir, en la práctica y no en la retórica, los límites de quiénes son considerados sujetos de derechos.

Es fácil declarar que todos los seres humanos somos sujetos de derechos; lo difícil es llevar ese discurso a la práctica. Si no, bástenos mirar la situación por la que atraviesan los emigrantes o refugiados “sin papeles”, o la de niños y niñas indígenas que para acceder a su derecho a la educación deben negar su identidad étnica. Sin ir más lejos, ¿cuántas veces usted, en el ejercicio de sus funciones de liderazgo, ha sufrido en carne propia discriminación o desvalorización por el hecho de ser mujer?

Mientras hacemos esta reflexión, seguro que a usted se le vinieron a la mente algunos hechos concretos –propios o ajenos– demostrativos de estas prácticas. Le proponemos que a continuación describa uno de ellos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

En este punto le sugerimos tender un puente con el tema de la diferencia, tratado en el primer módulo. ¿Recuerda que allí sostuvimos que existen algunas diferencias que son más difíciles de ser aceptadas? Le pedimos ahora que recuerde alguna ocasión en la que usted se enfrentó a esa dificultad y describa la experiencia:

.....

.....

.....

.....

.....

.....



No se moleste si le pedimos que vuelva a leer lo que escribió y luego responda las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintió al recordar esa experiencia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Cómo cree que se sintieron la persona o el grupo de personas con quienes usted tuvo dificultad al momento de respetar sus diferencias?:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Imagine que la memoria fuera un video y puede volver a mirar la escena. ¿Qué cambiaría y qué mantendría de la misma?:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

Es bueno enfatizar que así como para nosotras es importante sentir la experiencia del respeto, el reconocimiento y la valoración, lo es también para las demás personas. Reconocernos en las relaciones cotidianas como seres humanos, sujetos de derechos, es tarea difícil y de permanente construcción.

Como hemos afirmado antes, el reconocimiento de lo “humano” es la antesala para ser sujeto de derechos, lo cual se corporiza en las relaciones sociales; por lo tanto, se trata de una disputa política. De allí, la visibilización de aquellas personas que históricamente han sido consideradas no-humanas o sub-humanas (los indígenas, afro, mujeres, niños, niñas, jóvenes, personas con discapacidades, personas de la tercera edad, lesbianas, homosexuales, transexuales, transgénero, bisexuales, etc.) así como el posicionamiento público de sus demandas y sus derechos, plantean la reconstrucción del sentido de lo humano y, consiguientemente, el reconocimiento en la práctica de su condición de sujetos de derechos.

El reconocimiento de “humano” y su condición de sujeto de derechos trae aparejado el reconocimiento de su dignidad humana. Pero, ¿qué entendemos por “dignidad humana”?

Para intentar una respuesta revisemos lo que la Corte Constitucional de Colombia plantea al respecto:

“La dignidad humana se concreta en considerar al ser humano como un fin en sí mismo y no como un instrumento o un medio para la realización de la voluntad o intereses ajenos”.

Adicionalmente esta definición aporta otros elementos para clarificar el significado de la dignidad humana, al señalar que ésta protege:

“(i) la autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como se quiere); (ii) ciertas condiciones materiales de existencia (vivir bien); (iii) la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)”.²

Esta definición nos parece fundamental pues nos conduce a pensar, sentir y actuar asumiendo que la condición de toda persona exige no ser tratada por otras personas como *objeto*.

2. Sentencia T-881 de 2002 de la Corte Constitucional de Colombia, <http://www.constitucional.gov.co/>.

Sugerencias prácticas

¿Qué le parece si a continuación nos damos un espacio para reflexionar las implicaciones que lo anterior tiene en su propia vida?

Vivir como se quiere:

.....

.....

.....

.....

.....

Vivir bien:

.....

.....

.....

.....

.....

Vivir sin humillaciones:

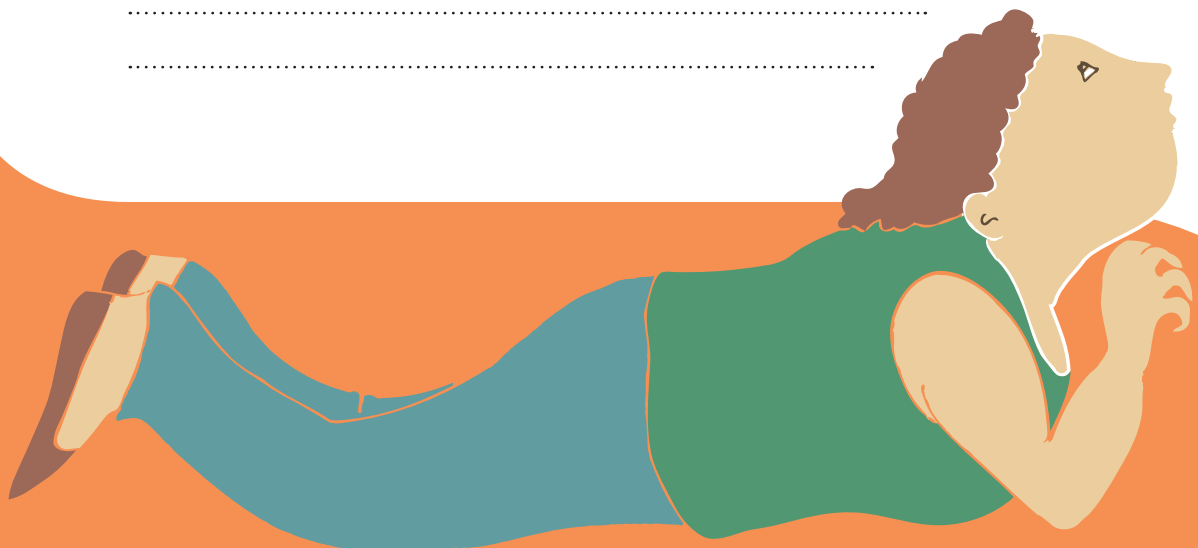
.....

.....

.....

.....

.....





Para cerrar este tema le proponemos repetir el ejercicio, pensando ahora en lo que significaría concretar estos elementos de la dignidad humana en referencia a su parroquia, cantón o provincia.



Vivir como se quiere:

.....

.....

.....

.....

Vivir bien:

.....

.....

.....

.....

Vivir sin humillaciones:

.....

.....

.....

.....

Derechos humanos

¿Qué se entiende por derechos humanos?

En los últimos años la referencia a los derechos humanos se ha puesto de moda. Cada vez y con mayor frecuencia se la escucha en los discursos políticos, en los medios de comunicación, en las instituciones educativas e incluso en las reuniones familiares. Dada su importancia, el tema también formó parte de los cursos de capacitación con las mujeres líderes del país, cuyos resultados inspiran y nutren este material. Primero individualmente y luego en grupo, las mujeres respondieron a dos preguntas: ¿qué son los derechos humanos? y ¿para qué sirven?

¿Se anima usted también a hacer este ejercicio?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A continuación compartimos algunas de las respuestas de los grupos de trabajo:

Pensábamos que los derechos humanos los traíamos con nosotras al venir a mundo. Al constatar que ellos no son respetados, ahora debemos exigir al Estado su respeto y legitimación.

Sirven para tener una vida digna y para compartir.

Son normas que permiten ejercer ciudadanía respetando las individualidades, el derecho a participar, a no ser maltratados psicológica o físicamente; sirven para desarrollarnos como seres humanos, para protegernos y gozar plenamente de la libertad individual y colectiva.

Son normas que regulan el convivir ciudadano en un marco de respeto.

Los derechos humanos sirven para mantener el bienestar de toda la humanidad.

Están consagrados por la Constitución y los convenios internacionales para garantizar que las personas seamos respetadas como seres humanos, procurando la igualdad de oportunidades para todas y todos.

Sirven para una convivencia armónica individual y colectiva entre la sociedad y el Estado.

Luego de esta lectura, ¿encuentra usted elementos comunes entre estos textos y sus propias respuestas.

¿En qué se parecen y en qué no?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

Existen muchas definiciones sobre los derechos humanos, por lo que nos parece importante compartir con usted algunas de ellas:

[...] los derechos humanos pueden definirse como las prerrogativas que, conforme al Derecho Internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forme parte.³

Los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan

las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.⁴

Aquellas exigencias que brotan de la propia condición natural de la persona humana, y que, por ende, reclaman su reconocimiento, su respeto e incluso su tutela y promoción por parte de todos, pero especialmente de quienes están constituidos en autoridad.⁵

Son valores, principios y normas basados en la dignidad de la persona; protegen contra los abusos de poder y permiten una convivencia social más justa.⁶

3. Héctor Faúndez Ledesma, *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos. Aspectos institucionales y procesales*, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004, p. 5.
4. Antonio Enrique Pérez Luño, *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Madrid, Tecnos, 1999, p. 48.
5. Salvador Vergés Ramírez, *Derechos humanos: fundamentación*, Madrid, Tecnos, 1997, p. 16.
6. Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, *Son nuestros: derechos humanos y garantías constitucionales*, Quito, INREDH, 2000, p. 6.

Es importante resaltar que los derechos humanos son una construcción histórica, pues son resultado de las luchas sociales que se han desarrollado en momentos y lugares concretos. Estas luchas han estado siempre relacionadas con la discusión sobre el tipo de sociedad y de convivencia que queremos construir y con la manera más adecuada de eliminar relaciones de poder abusivas y opresivas.

El carácter histórico de los derechos humanos lo podemos entender de manera más clara a través de algunos ejemplos, entre los que destacamos los siguientes: el reconocimiento del derecho al sufragio femenino, alcanzado por la mayoría de países latinoamericanos en la primera mitad del siglo XX, fue resultado de la lucha desplegada por los movimientos de mujeres; el derecho a un medio ambiente sano aparece de manera reciente en las últimas décadas, a propósito de la preocupación por la destrucción ambiental que incluso pone en riesgo la sobrevivencia de la humanidad y el planeta; el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia aparece en los últimos años, en la consideración de que la violencia de

género es violatoria de los derechos humanos; el reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas en el Ecuador aparece como fruto de la lucha de este movimiento hace más de dos décadas.

Los derechos humanos no pueden ser entendidos por fuera de un contexto y de unas relaciones de poder específicos. Así mismo, los derechos humanos ponen límites al ejercicio de poder abusivo y definen directrices necesarias para construir sociedades más incluyentes y justas, que hagan posible la dignidad humana.

Otro elemento que no podemos dejar de lado es la doble dimensión de los derechos humanos. Por un lado, desde su dimensión objetiva, ellos representan el consenso de diferentes fuerzas sociales en el logro de metas comunes valoradas como importantes en la construcción de una sociedad democrática. Por otro, desde su dimensión subjetiva, los derechos humanos definen el estatuto jurídico de las personas, protegiéndolas de posibles abusos por parte del poder estatal y de los demás integrantes de la sociedad.

Recordemos, un derecho es una prerrogativa, algo que por ley nos corresponde y podemos exigir su cumplimiento. No es un favor ni una concesión ni, menos, un regalo.



Sugerencias prácticas

En este momento le invitamos a pensar en algunos ejemplos a través de los cuales la lucha política en nuestro país alcanzó el reconocimiento de derechos humanos:

1.
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.
.....
.....
.....
.....
.....

Finalmente, no olvidemos que las luchas por el reconocimiento de derechos y libertades requieren ser sostenidas en el tiempo, como lo plantea Clarissa Pinkola Estés: "El dicho según el cual las libertades tienen que reconquistarse cada veinte años encierra una gran verdad. A veces parece que hay que conquistarlas cada cinco minutos!"⁷

7. Clarissa Pinkola Estés, *Mujeres que corren con lobos*, Barcelona, Ediciones B, 1998, p. 261.

Obligaciones del Estado en materia de derechos humanos

El reconocimiento de los derechos humanos en la normativa internacional y nacional determina la responsabilidad del Estado como guardián de su respeto y vigencia efectiva. No está por demás insistir que –en materia de derechos humanos– el Estado no es un fin en sí mismo sino un medio, una herramienta, para cumplir con su deber fundamental de respetarlos y hacerlos respetar:

En este punto hace falta preguntarnos ¿cómo se concreta esta responsabilidad del Estado? Tal como lo sostuvimos antes, el énfasis ha consistido en mirar las situaciones violatorias de los derechos humanos y no en visualizar aquellas experiencias positivas que nos demuestran que es posible trabajar por la vigencia de tales derechos. Por lo mismo, en este punto tomaremos como referente la experiencia en salud desarrollada por la municipalidad del cantón Pedro Moncayo.⁸

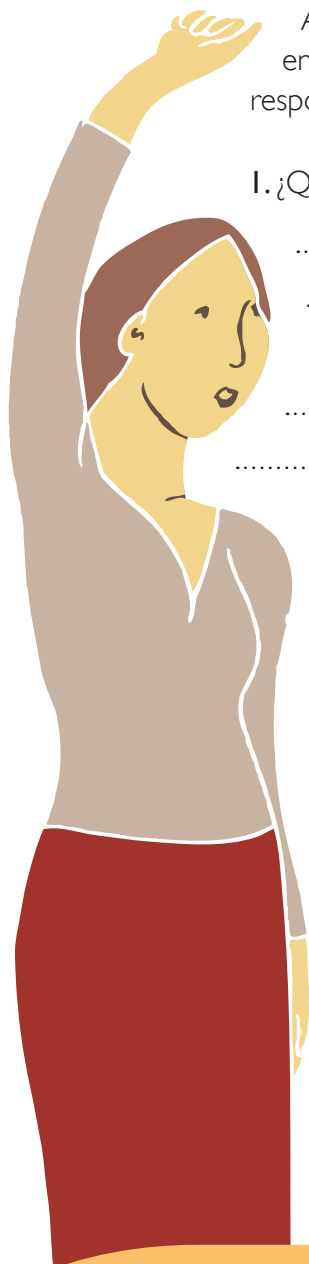
En 1992 la alcaldía de este municipio impulsó procesos participativos para la planificación de su gestión, con base en las prioridades definidas por la población. Una de las prioridades

definidas fue la del mejoramiento de las condiciones de salud. A fin de cristalizar este objetivo se creó el Consejo Cantonal de Salud, a través del cual se impulsaron distintas actividades, tales como: estudio epidemiológico; campañas de desparasitación y vacunación a menores de 6 años; institucionalización del “mes de la salud”; talleres de promoción de salud a nivel de escuelas y colegios; fomento del deporte dirigido sobre todo a la población joven; creación de un comedor de comida saludable, administrado por jóvenes; campaña de siembra de árboles; adecuación de la infraestructura de escuelas y colegios para garantizar un ambiente limpio; manejo adecuado de la basura; fortalecimiento de los Centros de Salud; entrega de medicinas, etc.

Adicionalmente, en 2001 se institucionalizó la asamblea anual de rendición de cuentas. Por su gestión transparente y participativa el municipio ha recibido el reconocimiento por parte de organismos internacionales. Es lamentable el que no siempre llegue a nuestro conocimiento este tipo de experiencias. ¿No le parece?



8. Información tomada de Dario Dávalos, *Municipio saludable: Pedro Moncayo*, 2004, video facilitado por la ex alcaldesa de Pedro Moncayo, Cecilia Mantilla.



Ahora le pedimos que piense en un derecho que haya sido priorizado en la gestión de su parroquia, cantón o provincia y que a continuación responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué acciones se han impulsado para el cumplimiento de ese derecho?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿A qué instancias de protección pueden acudir las personas o grupos de personas para denunciar el incumplimiento de ese derecho?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Precisando conceptos

En materia de derechos humanos, el Estado tiene tres niveles de obligación:

- a) Respeto. Es deber del Estado no interferir, obstaculizar o impedir el ejercicio de un derecho. El Estado debe abstenerse de vulnerar o limitar ilegítimamente los derechos humanos de las personas que se encuentran bajo su jurisdicción.

Este nivel supone que las personas ya gozan de un derecho y, consecuente, se le pide al Estado su no interferencia. Es el caso del desayuno escolar; a través del cual los niños y niñas de escuelas públicas ejercen su derecho a la alimentación. De cara a este nivel de obligación, el Estado no debe interferir el cumplimiento de este derecho, eliminando la correspondiente partida presupuestaria.

b) Protección. El Estado está llamado a prevenir que terceros interfieran, obstaculicen o impidan el ejercicio de un derecho. En caso de violación de derechos humanos por terceros, el Estado debe garantizar la correspondiente investigación para identificar y sancionar a los responsables –sean éstos funcionarios públicos o personas particulares– y garantizar una adecuada reparación del daño sufrido por la víctima o sus familiares. Esta obligación está relacionada con el acceso a la justicia y a mecanismos judiciales o administrativos de protección.

c) Cumplimiento. Es deber del Estado generar el conjunto de condiciones necesarias, a fin de que toda la población goce y ejerza plena e integralmente sus derechos humanos. Esta obligación está muy relacionada con las políticas públicas que desarrollan las autoridades de gobiernos centrales y locales.

Adicionalmente, es necesario subrayar que en el marco de las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos, la prohibición de discriminación es clave.

Sugerencias prácticas

Para cerrar el tema hemos elaborado la siguiente matriz en la que, retomando parte de la experiencia de salud del Municipio Pedro Moncayo, ejemplificamos los tres niveles de obligación del Estado.

	Respeto	Protección	Cumplimiento
	No impedir el acceso a centros de salud.	En los casos de denuncias de violación al derecho a la salud, brindar mecanismos efectivos de protección. Por ejemplo, la acción de amparo que puede ser presentada ante un juez para prevenir esa violación.	Creación del Consejo Cantonal de Salud Asignación de presupuesto para su funcionamiento. Implementación del mes de la salud, campañas de promoción, de vacunación, desparasitación, etc.
	No discriminar por su etnia, procedencia, edad, género, etc., a quienes acceden al centro de salud.	La implementación de procesos de investigación a quienes fueren denunciados por contaminación ambiental o expendio de alimentos tóxicos, negligencia médica y la imposición de las sanciones correspondientes y la reparación del daño sufrido por las víctimas.	Creación de comedores saludables, promoción del deporte, manejo adecuado de la basura, etc. Fortalecimiento de la infraestructura sanitaria en escuelas y centros de atención de salud en el cantón, etc.

la prohibición de salir, la prohibición de decir lo que se piensa, la prohibición de hacer lo que se siente y la humillación pública, son algunos de los métodos de penitencia y tortura tradicionales en la vida de familia. Para castigo de la desobediencia y escarmiento de la libertad, la tradición

familiar perpetúa una cultura del terror que humilla a la mujer; enseña a los hijos a mentir y contagia la peste del miedo.

Los derechos humanos tendrían que empezar por casa...⁹

¿Cómo se sintió al leer el texto?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Qué opina de la afirmación “los derechos humanos tendrían que empezar por casa”?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Eduardo Galeano, *El libro de los abrazos*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2001, p. 129.

Precisando conceptos

Las mujeres fuimos las primeras en señalar que los derechos humanos nacen y se desarrollan como un discurso androcéntrico. Usted dirá ¿y qué quiere decir eso? Quiere decir que el centro de esta visión fue el varón y que, por lo tanto, cuando se definió quién era titular de derechos humanos –aunque se afirmara: “toda persona”– en la práctica el modelo de sujeto de derechos fue un varón: blanco-mestizo, adulto, con recursos económicos, heterosexual, entre otras características. Toda persona que no calzara en ese molde quedó automáticamente excluida de su efectivo reconocimiento como sujeto de derechos.

De lo dicho, la primera crítica feminista a los derechos humanos se orientó a su androcentrismo, manifiesto, por ejemplo, en el silencio cómplice que hasta hace dos décadas mantuvo la normativa internacional respecto a la violencia de género. La lucha de muchas mujeres logró posicionar el tema, llamar la atención sobre su importancia y alcanzar el reconocimiento normativo necesario para lograr una efectiva protección frente a esas formas persistentes de violación de nuestros derechos.

Una segunda crítica tiene que ver con el *cuestionamiento a la división y jerarquía entre el ámbito público y el privado*. El primero, considerado masculino y político y el segundo, femenino y personal.

En aras de aclararnos sobre el alcance de este cuestionamiento, acudimos a un par de ejemplos.

Dado que *culturalmente* se equipara espacio público a presencia masculina y desde una comprensión que reduce la política a lo público, la ecuación resultante ha sido: hombre-espacio público-política, quedando –por tanto– las mujeres al margen de toda participación y protagonismo políticos. Sin embargo, más allá de esta falsa ecuación, la acción política –pública– observa una dinámica y unos escenarios que facilitan el protagonismo de los varones. Pensemos, por ejemplo, en el caso de aquellas mujeres que deciden incursionar en el ámbito público; para lograrlo deben primero “sanear” su responsabilidad *natural*: las tareas domésticas, el cuidado de los hijos e hijas, la atención esmerada al marido, etc. ¿Por qué no se exige lo mismo a los varones políticos?



Durante las épocas de campaña, una de las preguntas recurrentes de los medios de comunicación a las mujeres candidatas es: ¿cómo va a combinar su labor política con sus responsabilidades familiares? ¿Por qué a los hombres, no se les hace la misma pregunta? Curioso, ¿verdad?

Por otra parte, la división entre lo público y lo privado dejó desprotegidos los derechos de las mujeres. La voz levantada desde los movimientos feministas y de mujeres han puesto en evidencia que en la esfera de lo privado se ejercen relaciones de poder, de dominación, opresión y subordinación hacia las mujeres, niños, niñas, adolescentes y personas adultas mayores. Asumir que la familia y la pareja no estaban atravesadas por relaciones de poder y que constituían “espacios autónomos”, libres de la ingerencia del Estado, trajo como consecuencia la desprotección de los derechos de las mujeres en sus hogares, violencia intrafamiliar que –también parte y “políticamente” hablando– era considerada irrelevante.

Una contribución fundamental desde este enfoque ha sido, precisamente, la apuesta por democratizar los espacios cotidianos, considerados como privados, con el fin de eliminar relaciones de poder abusivas y opresivas y demandar

el cumplimiento de la responsabilidad del Estado en el respeto y protección de los derechos humanos en todo ámbito, incluido el privado.

La tercera crítica levantada desde el feminismo apunta a la *noción de igualdad*. Aquí es importante entender que igualdad no necesariamente es sinónimo de equidad; esto es, un trato *idéntico* bien puede devenir injusto si no se consideran las relaciones de poder implícitas en esa relación. De allí que no todo trato idéntico es necesariamente justo ni todo trato diferente es siempre discriminatorio. Así lo expresa con claridad Boaventura de Sousa Santos: “Tenemos derecho a ser iguales cada vez que la diferencia nos inferioriza; tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos descaracteriza.”¹⁰

Pensemos en algunos ejemplos que ilustren esta afirmación. Cuando las leyes determinaban que la administración de la sociedad conyugal estaba a cargo del marido, nos encontrábamos frente a un trato diferente que nos inferiorizaba; al ser consideradas no “aptas” para asumir tal responsabilidad, quedábamos sometidas a la tutela del cónyuge. En este caso la lucha de las mujeres levantó la bandera de la igualdad, a fin de que las mujeres casadas pudiéramos ejercer tal facultad.

10. Boaventura de Sousa Santos, *La caída del Angelus Novus. Ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*, Bogotá, ILSA / Universidad Nacional de Colombia, 2003, p. 154.

En el caso de la licencia por maternidad y el permiso de lactancia nos encontramos frente a un trato diferente, el que toma en cuenta nuestra condición exclusiva de gestar, parir y amamantar. Este trato diferente no es discriminatorio.

En ocasiones ha sido necesario optar por acciones afirmativas (discriminación positiva) de carácter temporal, como mecanismo de acortar la actual desigualdad de género, toda vez que las mujeres hemos sido históricamente discriminadas. Son ejemplos de acciones afirmativas las campañas de sensibilización contra la violencia de género, la discriminación racial, la homofobia (rechazo a las personas homosexuales); las cuotas de participación política para mujeres,

los cupos para minorías étnicas en instituciones educativas, los porcentajes exigidos a empresas de contratación a personas con discapacidad, etc.

No podemos cerrar el tratamiento de este punto sin antes destacar la definición que sobre discriminación realiza la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer:

Art. 1.- [...] la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer –independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer–, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.¹¹

El gran valor agregado de esta definición es que ubica distintos niveles de violación de derechos y toma en cuenta que no siempre la discriminación es intencional sino que puede ser un resultado no buscado. Finalmente, al incluir diversas esferas, rompe con la división entre lo público y lo privado y, por lo mismo, amplía el ámbito de protección de derechos.

En suma, el punto focal sobre derechos humanos levantando por los movimientos feministas y de mujeres apunta a la relación de éstos con el poder, a la superación del enfoque androcéntrico al momento de identificar a los sujetos de derechos, a la necesidad de superar la dicotomía entre lo público y lo privado, y a construir la igualdad –equidad–, respetando las diferencias.

11. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y ratificada por Ecuador el 9 de noviembre de 1981.

Sugerencias prácticas

Le proponemos ahora hacer un recorrido por su trayectoria política y ubicar un momento en el que vivió la experiencia del androcentrismo o constató cómo la división y jerarquía entre lo público y lo privado le acarreó algún tipo de discriminación. Describa la manera cómo enfrentó esas situaciones y, si volvieran a ocurrir, ¿qué modificaría o mantendría?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Democracia

Diversas formas de entender la democracia

En este menú se han conjuntado todos aquellos términos que hoy están de moda –dignidad humana, derechos humanos, igualdad, democracia– pero con muy diferentes aplicaciones prácticas. Quizá esto se evidencia con mayor claridad al hablar de democracia. Etimológicamente no caben dudas ni interpretaciones pues *demos* significa pueblo y *cracia* poder, por lo que *democracia* no es nada más ni nada menos que el *poder del pueblo*. Sin embargo, en la práctica, cada político y a su antojo, interpreta e implementa la democracia a su manera.

Sin perder de vista que estamos frente a un concepto muy debatido, le pedimos imaginar que hemos colgado

en una pared diferentes significados que se le atribuyen a la democracia y que usted se acerca para leer cada uno de estos conceptos. Recorre el espacio, los lee todos, luego regresa y lee nuevamente aquel que le llamó más la atención, ¿le parece? Pues entonces empecemos el recorrido.

Asumo que ser un demócrata radical, hoy en día, implica estar atento –y tratar de eliminar– dos tipos de impedimento a la participación democrática. Uno de ellos es la desigualdad social; el otro, el irrespeto a la diferencia. Según esta interpretación la democracia radical es la concepción que sostiene que la democracia actual requiere tanto la redistribución económica como el reconocimiento multicultural.¹²

12. Nancy Fraser, *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*, Bogotá, Siglo de Hombre / Universidad de los Andes, 1997, p. 230.

Mi noción de democracia es que en ese régimen el más débil posee las mismas oportunidades que el poderoso.¹³

Robert Dahl sostiene que la democracia política comprende los siguientes elementos: "1) la Constitución prevé mecanismos de control de las decisiones de funcionarios públicos; 2) funcionarios electos en elecciones libres y limpias; 3) sufragio universal; 4) derecho a ser candidato; 5) libertad de expresión; 6) canales de información alternativos; 7) libre asociación."¹⁴

Régimen en el que [...] la voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán

de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.¹⁵

La democracia como una propiedad (característica) de los sistemas sociales puede concebirse en tres dimensiones: 1) la social, entendida como la calidad de vida material; 2) la formal, definida como el conjunto de determinadas reglas generales de poderes, derechos y obligaciones de las diversas entidades que componen el sistema; 3) la participativa, entendida como la decisión real de los asuntos públicos trascendentales por parte de las mayorías de la sociedad, con la debida protección de las minorías.¹⁶



Bueno y ahora cuéntenos, ¿cuál de estas definiciones le llamó más la atención y por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

13. Frase atribuida a Mahatma Gandhi, grabado en piedra en la Plaza de la India, en la ciudad de Quito.
14. Guillermo O'Donnell, "Rendición de cuentas horizontal y nuevas poliarquías", en *Nueva Sociedad*, No. 152, Caracas, Fundación Friedrich Ebert, 1997, p. 152.
15. Art. 21, numeral 3 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
16. Heinz Dietrich, *Bases de la democracia participativa*, Quito, La Tierra, 2001, citado por Enrique Ayala Mora, *Ecuador, patria de todos. Manual de cívica*, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2004, p. 157.

Precisando conceptos

Afirmar que la democracia es aquel sistema de gobierno en el que el poder es ejercido por el pueblo no suscita ningún debate. Las discusiones toman cuerpo al entrar a definir los elementos constitutivos de este sistema de gobierno. Por eso usted puede encontrar una variedad de definiciones que van desde aquellas llamadas minimalistas hasta las maximalistas. Como se imaginará, las primeras refieren sólo a ciertos elementos mínimos mientras que las segundas son más incluyentes.

Generalmente las definiciones minimalistas se concentran en los procedimientos y se restringen a la esfera política. ¿Qué quiere decir esto? Quiere decir que su énfasis se centra en la realización de elecciones libres, el ejercicio de los derechos políticos (a elegir y ser elegidos y elegidas), la libertad de expresión de ideas y opiniones distintas, la libertad de asociación y la garantía de información plural. Las definiciones maximalistas, a más de incorporar los aspectos antes mencionados, enfocan a la democracia como un estilo de vida y, por lo tanto, incorporan todos los aspectos de la vida en sociedad; esto es los ámbitos social, económico, cultural, familiar, etc.¹⁷

Usted se preguntará ¿qué relación hay entre democracia y derechos humanos? Sin duda alguna existe una relación estrecha, sin embargo su intensidad varía de acuerdo con el tipo de concepción de democracia de que se trate. Desde la visión minimalista únicamente los derechos civiles y políticos hacen parte de la democracia. Para esta concepción los derechos económicos, sociales y culturales —el derecho al trabajo, la seguridad social, la alimentación, la salud, la educación, la vivienda, etc.— ni siquiera son considerados derechos sino simples “necesidades”.

La relación entre democracia y derechos humanos puede ser vista como complementaria en la medida que son los regímenes democráticos los que brindan mayores garantías para la vigencia de los derechos humanos, en contraste con lo que ocurre con los gobiernos autoritarios o dictatoriales. A su vez, la observancia de los derechos humanos constituye la razón de ser; la base que brinda legitimidad a los estados que se califican democráticos. También los derechos humanos pueden ser vistos como un límite a la democracia, pues se inscriben en el ámbito de aquello

17. Teresia Rindeljäll, *Democracy beyond the ballot box. Citizen participation and social rights in post-transition Chile*, Lund, Lund University, 2005, p. 20.

sobre lo que ya no se discute, aquello que no puede estar sometido a los vaivenes de las mayorías,¹⁸ en oposición a la llamada democracia plebiscitaria.

Tan debatido es el concepto de democracia que, para marcar distancias y diferencias, se ha optado por calificarla. Así tenemos la democracia directa, representativa, participativa, deliberativa, inclusiva, constitucional, etc.¹⁹ ¿Qué le parece si nos detenemos a pasar una breve revista de los elementos centrales de cada una de ellas?

La *democracia directa* es aquella en la que el pueblo decide de manera directa –sin intermediación– asuntos de carácter público. Los mecanismos más utilizados son: la asamblea, el referéndum (consulta sobre temas jurídicos), el plebiscito (consulta sobre asuntos políticos), la iniciativa popular para la presentación de proyectos de ley, la revocatoria del mandato, etc. Su ventaja radica en la participación directa del pueblo; entre sus desventajas se pueden identificar la inviabilidad de realizar asambleas a gran escala (poblacional y territorial) y la dificultad práctica de lograr adecuados niveles de deliberación cuando ella tiene lugar en escenarios masivos, etc.

La *democracia representativa* busca resolver las dificultades prácticas emanadas de la democracia directa; por lo tanto, el ejercicio democrático de las mayorías se restringe a delegar el poder a sus representantes. Su fundamento es la representación, su mecanismo las elecciones y el ejercicio del poder se legitima por el respaldo de la mayoría. Esta “versión” de la democracia hace manejable el ejercicio del poder, pues el pueblo delega esta responsabilidad a quienes elige. La mayor desventaja radica en que, una vez electos, los “representantes del pueblo” no rinden cuentas de su gestión, se desconectan de los intereses y demandas de sus electores y terminan ejerciendo una “autorepresentación”. Esta modalidad de democracia es, en ocasiones, “caldo de cultivo” de prácticas clientelares, demagógicas y populistas.

La *democracia participativa* combina mecanismos de la democracia directa y de la representativa, al tiempo que promueve la presencia proactiva de la sociedad civil. En esta propuesta la democracia es entendida como un proceso en el cual la ciudadanía participa en la consulta, la decisión y el control de las políticas públicas. No se trata de entregar un cheque en blanco a las autoridades elegidas sino un mandato construido colectivamente.

18. Agustín Grijalva, “Derechos humanos y democracia: complementariedades y tensiones”, ponencia presentada ante la Conferencia Latinoamericana “Derechos Humanos, Democracia y Emancipación”, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar, 21-23 de mayo de 2008.

19. Para la caracterización de los diferentes tipos de democracia hemos tomado elementos de Ramón Maíz, “¿Más allá de la democracia representativa?”, ponencia presentada ante las II Jornadas de Sociología Política, Madrid, 11 y 12 de diciembre de 2003, y de Arturo Peraza, “Democracia participativa y derechos humanos”, en *Aportes Andinos*, No. 13, *Gobernabilidad, democracia y derechos humanos*, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar, 2005, <http://www.uasb.edu.ec/padh.php>.

¿Recuerda el ejemplo del cantón Pedro Moncayo, descrito brevemente en párrafos anteriores? En él la alcaldesa y los miembros del concejo fueron elegidos por votación popular pero a la gestión municipal se incorporó las asambleas anuales, encargadas de definir políticas, prioridades, responsabilidades y mecanismos de rendición de cuentas. Su gran ventaja consiste en la promoción de la corresponsabilidad política de la población en la gestión pública. Su mayor limitación, sin embargo, es que esta propuesta es viable sólo en ámbitos locales. Adicionalmente, también se corre el riesgo de que quienes participan en representación de la sociedad civil reproduzcan los vicios anotados para la democracia representativa.

La *democracia deliberativa* tiene mucha similitud con la democracia participativa. Quizás la mayor diferencia consiste en que, previa a la toma de decisiones, se intencionan espacios y condiciones para provocar una discusión más abierta y profunda, a fin de que el peso de la mayoría no sea el único elemento que se imponga en las decisiones. Es una democracia

que propicia el debate, la deliberación, la confrontación de ideas, el análisis sopesado de los pros y contras de una propuesta, etc. Sin embargo, su desventaja es presumir que la reflexión y deliberación se da en igualdad de condiciones sin tomar en cuenta que existen relaciones de poder que subordinan y excluyen a determinadas personas y grupos.

La *democracia inclusiva* pone especial énfasis en garantizar la efectiva participación de los grupos discriminados. Para ello acude a ciertos mecanismos, tales como la reserva de escaños para minorías en órganos de representación. Ejemplo de este mecanismo constituye el caso de Colombia, en el que se reservan dos escaños de senadores para indígenas elegidos por votación popular por parte de las propias comunidades o la exigencia de cuotas de participación política para mujeres. La democracia inclusiva considera la oportunidad de dar espacio al conflicto y a la protesta no violenta, los que se expresan a través de manifestaciones, huelgas, actos simbólicos, etc. Este sistema de democracia toma en cuenta la existencia de relaciones de poder que provocan





subordinaciones y exclusiones y busca alternativas para contrarrestarlas y asegurar una participación más incluyente de los sectores subordinados. Tiene la desventaja de que, eventualmente, en la salvaguarda de los intereses de las minorías subordinadas se ponga en riesgo o fragmenten los intereses comunes del conjunto de actores de la sociedad.

La *democracia constitucional o sustancial*²⁰ presume que la plena observancia de los derechos humanos reconocidos en las constituciones de los países, imponen obligaciones y prohibiciones a los poderes públicos. Es decir, en determinada circunstancia, la mayoría no puede imponer una decisión si ella lesiona a los derechos humanos. Desde este

enfoque, los derechos reconocidos constitucionalmente son indiscutibles a tal punto, que imponen límites a la política y el mercado.

La gran ventaja es que protege la vigencia de los derechos humanos de posibles cambios políticos resultantes de las mayorías de turno. La desventaja más clara, señalada por Roberto Gargarella, es que presume que las constituciones son siempre expresión de un consenso convalidado a través de varias generaciones, sin considerar que históricamente las constituciones han sido, con frecuencia, instrumentos de exclusión y dominación de ciertas minorías sobre las mayorías. Por lo mismo, esas mayorías excluidas tendrían que contar con la posibilidad de discutir y redefinir tales instrumentos.²¹

Con lo anterior hemos intentado esbozar una panorámica de los distintos tipos de democracia. Usted podrá constatar que en la realidad muchas características y mecanismos se entremezclan, incluyen o excluyen. Seguramente, desde su propia práctica política, usted podrá añadir otros elementos, ventajas y desventajas de las diversas formas de democracia.

20. Luigi Ferrajoli, "La democracia constitucional", en Christian Courtis, comp., *Desde otra mirada. Textos de teoría crítica del derecho*, Buenos Aires, Eudeba, 2001, p. 262.

21. Roberto Gargarella, "Las amenazas del constitucionalismo: constitucionalismo, derechos y democracia", en Marcelo Alegre, et al., *Los derechos fundamentales*, Buenos Aires, Editores del Puerto, 2003, citado por Agustín Grijalva, *Derechos humanos y democracia...*, p. 3.

Sugerencias prácticas

Le pedimos ahora que, desde su propia experiencia de gestión pública, analice las características presentes en ella e identifique el tipo de democracia al que responden o se acercan.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A continuación le sugerimos identificar aquellos aspectos más relevantes de su práctica política que quisiera fortalecer o modificar:

Quiero fortalecer	Quiero modificar

3 Los postres

Reforzando lo trabajado

Ahora que hemos llegado al momento del postre, vale la pena recordar los ingredientes que hemos saboreado en este menú, para guardar en nuestra memoria y paladar las mejores esencias, condimentos y sabores.

Trabajamos tres conceptos clave:

- La construcción de sujetos de derechos a partir del reconocimiento de la dignidad humana, definiendo a la persona como un fin en sí misma y no objeto instrumentalizado por terceros.
 - Los derechos humanos son una construcción histórica actualmente incorporada a las normativas nacional e internacional como resultado de las luchas sociales. Resaltamos la responsabilidad del Estado en su rol de garantizar el respeto, la protección
- y el cumplimiento de los derechos humanos y enriquecimos su debate a partir de los aportes desde los movimientos feministas y de mujeres, particularmente en torno al enfoque androcentrista, la jerarquización entre lo público y lo privado y la noción limitada de igualdad.
- Finalmente, abordamos el tema de la democracia, su relación con los derechos humanos y esbozamos una caracterización sobre diversos tipos de democracia: directa, representativa, participativa, deliberativa, inclusiva y constitucional.

Procuramos que el tratamiento de los temas fuera claro, conciso y práctico, en el objetivo de aportar a su comprensión conceptual y enriquecer el quehacer político de las mujeres líderes. Esperamos haberlo conseguido.



Un necesario bajativo

Creemos que usted es quien debe encargarse del bajativo de este menú. Para ello le proponemos que cierre los ojos, disfrute de un momento de paz y silencio consigo misma y, en un acto de ilusionismo, se encuentre a usted diez años después: ¿dónde está?, ¿qué funciones desempeña?, en su pasado inmediato ¿ha defendido su dignidad humana y la de otras

personas?, ¿cómo lo ha hecho?, los espacios en los que usted participa ¿son ahora más democráticos?, ¿cuál ha sido su aporte para que así sea?, ¿respeto, protege y promueve los derechos humanos? Antes de abrir los ojos, identifique una imagen que represente lo que acaba de pensar, ver y sentir. ¿Está lista? ... Abra los ojos y dibuje esa imagen:

Dibuje aquí.

4 Para profundizar

A continuación compartimos con usted la bibliografía utilizada en este menú:

Añón, María José, *Igualdad, diferencias y desigualdades*, México DF, Fontamara, 2001.

Ayala, Enrique, *Ecuador patria de todos. Manual de cívica*, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2004.

Butler, Judith, *Deshacer el género*, trad. por Patricia Soley, Barcelona, Paidós, 2006.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y ratificada por Ecuador el 9 de noviembre de 1981.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-881, 2002, www.constitucional.gov.co.

Chávez, Gardenia, y Nelsy Lizarazo, *Guía de taller sobre derechos de las personas sordas*, Quito, Programa Andino de Derechos Humanos - Universidad Andina Simón Bolívar, 2005, www.uasb.edu.ec/padh.php.

Dávalos, Darío, *Municipio saludable: Pedro Moncayo*, video, 2004.

De Sousa Santos, Boaventura, *La caída del Angelus Novus. Ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*, Bogotá, ILSA / Universidad Nacional de Colombia, 2003.

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Facio, Alda, "La Carta Magna de todas las mujeres", en *Memorias de la Primera Promoción del Diplomado Superior en Derechos Humanos y Democracia*, Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2003.

Faúndez, Héctor, *El sistema interamericano de protección de los derechos humanos*, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004.

Ferrajoli, Luigi, "La democracia constitucional", en Christian Courtis, comp., *Desde otra mirada. Textos de teoría crítica del derecho*, Buenos Aires, Eudeba, 2001.



- Fraser, Nancy, *Iustitia interrupta reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*, Bogotá, Siglo del Hombre / Universidad de los Andes, 1997.
- Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos, *Son nuestros: derechos humanos y garantías constitucionales*, Quito, INREDH, 2000.
- Galeano, Eduardo, *El libro de los abrazos*, Buenos Aires, Siglo Veintiuno, 2001.
- Grijalva, Agustín, *Derechos humanos y democracia: complementariedades y tensiones*, ponencia presentada en la Conferencia Latinoamericana "Derechos Humanos, Democracia y Emancipación", Quito, Universidad Andina Simón Bolívar, 21-23 de mayo de 2008.
- INREDH, *Son nuestros derechos humanos y garantías*, Quito, INREDH, 2000.
- Maíz, Ramón, "¿Más allá de la democracia representativa?" ponencia presentada ante las II Jornadas de Sociología Política, Madrid, 11 y 12 de diciembre de 2003.
- O'Donnell, Guillermo, "Rendición de cuentas horizontal y nuevas poliarquías", en *Nueva Sociedad*, No. 152, Caracas, Fundación Friedrich Ebert, 1997.
- Paz, Octavio, *Piedra de sol y otros poemas*, Bogotá, Arcano 17, 1990.
- Peraza, Arturo, "Democracia participativa y derechos humanos", en *Aportes Andinos*, No. 13, *Gobernabilidad, democracia y derechos humanos*, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar, 2005, <http://www.uasb.edu.ec/padh.php>.
- Pérez, Luño Antonio Enrique, *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Madrid, Tecnos, 1999.
- Pinkola Estés, Clarissa, *Mujeres que corren con lobos*, Barcelona, Ediciones B, 1998.
- Rindeljäll, Teresia, *Democracy beyond the ballot box. Citizen participation and social rights in post-transition Chile*, Lund, Lund University, 2005.
- Salgado, Judith, "El reto de tomarnos en serio el Estado Social de Derecho", en *Foro, revista de Derecho*, No. 7, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2007.
- , "Género y derechos humanos", en *Foro, revista de Derecho*, No. 5, Quito, Universidad Andina Simón Bolívar / Corporación Editora Nacional, 2006.
- Senge, Peter, *La quinta disciplina en la práctica*, Barcelona, Granica, 1995.
- Vargas, Edwar, "Los derechos humanos y el Estado Social de Derecho", en Zaida Betancourt y Max González, edit., *Guía de contenidos. Derecho a la salud para trabajar con personal de salud en el servicio*, Loja, Universidad Nacional de Loja / Organización Panamericana de la Salud, 2002.
- Vergés Ramírez, Salvador, *Derechos humanos: fundamentación*, Madrid, Tecnos, 1997.



Módulo 3

Género y participación política

Silvana Sánchez Pinto

Los textos usados por Silvia Vega e Irene Pesantez en el curso básico "Liderazgo, género y participación política", realizado por tres ocasiones en la Universidad Andina Simón Bolívar en 2008, inspiran de manera especial la redacción de este módulo.

1 Para abrir el apetito

Aunque haya obstáculos, una mujer cuando se decide, lo hace. Si estoy en la casa con miedo al esposo, nunca me voy a empoderar [...]. Cuando fui vicealcaldesa asistí a una reunión de la AME [Asociación de Municipalidades del Ecuador] me sentaron en una silla ubicada atrás de todos los alcaldes, sin posibilidad de participar; ni opinar; [...] me armé de valor; pasé al frente y les dije que tenía iguales derechos que ellos pues estaba en representación del alcalde; al final, me pidieron disculpas.

Testimonio de una participante del curso "Liderazgo, género y participación política de mujeres".



Qué sentimientos experimenta al leer este testimonio?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¿De qué manera este testimonio se asemeja a su propia experiencia como autoridad y mujer líder?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

A continuación le ofrecemos el menú completo, integrado por deliciosos bocadillos y sustanciosos platos fuertes, pues de eso trata este material: nutrimos para fortalecer nuestro trabajo de participación política:

- Formas de ejercicio del poder, condimentadas con fuertes especias.
- Derechos políticos a las finas hierbas.

- Representación y representatividad de género, flameadas al calor del ejercicio del poder.
- Agenda de género en el ámbito local, especialidad de la casa.

Con la lectura del menú se despertó nuestro apetito por conocer y degustar estos selectos platos ofrecidos. Pasemos al plato fuerte, y ¡buen provecho!

2 El plato fuerte

Formas de ejercicio del poder

En su condición de autoridad seccional usted está investida de poder para el desempeño de su gestión política pública; un poder conferido por sus electores. Desde esa posición usted forma parte del poder del Estado; en el ámbito parroquial, cantonal o provincial usted representa al Estado, por lo que tanto sus actos como sus omisiones vienen aparejados de responsabilidad. Por este motivo es trascendental que usted se familiarice con las distintas maneras en las que se manifiesta el poder.

A continuación, responde:

¿Qué es para usted el “poder”?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿En qué ámbitos considera que se manifiesta el poder?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Considera que las mujeres tenemos menos poder? Si su respuesta es afirmativa, ¿cuáles son las razones que le llevan a esa afirmación?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

¿Con qué otras mujeres nos relacionamos en nuestra vida cotidiana y qué tipo de relaciones de poder establecemos con ellas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Estas reflexiones nos permiten constatar que el poder cruza todas las relaciones humanas y que, por lo tanto, el poder y la política no se constriñen al ámbito público. Esta constatación ha llevado al planteo feminista de que “lo personal es político”.

Ahora, en su calidad de persona que ejerce autoridad, conteste a las siguientes preguntas: ¿cómo ejerce su poder?, ¿las relaciones que usted establece con otras personas son expresión de un poder democrático u opresivo? Le invitamos a escribir sus reflexiones:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

A continuación, examinemos el concepto de poder y los diferentes tipos de poder:

Para la Real Academia de la Lengua, la palabra “poder” tiene dos acepciones. La primera alude al: “dominio o influencia que uno tiene sobre alguien o algo”; la segunda refiere a “la capacidad o potencia para hacer una cosa”. A partir de estas definiciones tenemos que el poder en términos de dominio es un *poder sobre*,

mientras que el poder expresado como facultad, es un *poder para*. Este *poder para* puede buscar aliados –por ejemplo, para ejecutar acciones o conseguir recursos– convirtiéndose en un *poder con*. Además, como vimos en el módulo anterior, individualmente necesitamos construir un *poder desde* el autoestima.

Estos diversos tipos de poder se expresan y ejercen tanto en espacios públicos como en privados.

Sugerencias prácticas

En el siguiente ejercicio le proponemos marcar con una **X** los diferentes tipos de poder que usted ha experimentado.

	Espacios de poder	Actores y actoras	Tipos de poder		
			Poder sobre	Poder para	Poder con
Privado		Esposo/compañero			
		Hijos e hijas			
		Amigos y amigas			
Público		Jefes y jefas en el trabajo			
		Compañeros y compañeras de trabajo			
		Autoridad política local			
		Gente de la comunidad donde vive			

Elaboración: Silvia Vega.

Derechos políticos

Los derechos políticos son parte de los derechos humanos; son derechos que –junto a los civiles– son de “primera generación”, por lo tanto, se supone que su reconocimiento y ejercicio se encuentran plenamente garantizados por parte del Estado. Sin embargo esto no siempre sucede.

Desde la situación de las mujeres ¿Qué derecho político considera usted es el que menos se cumple en el Ecuador?, ¿por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

Como usted sabe, los derechos políticos refieren a la libertad de expresión política y a la capacidad de elegir y ser elegido y elegida. Forman parte del conjunto de derechos humanos actualmente reconocidos en la Constitución, resultado de procesos de lucha y reivindicación sociales.

En los párrafos que siguen hacemos un recorrido por la historia para conocer el origen de los derechos políticos en general y la manera en la que las mujeres demandamos el reconocimiento y la vigencia de éstos.

En este recorrido surgirán algunos nombres como los de Olimpia de Gauges, Susan B. Anthony y la ecuatoriana Matilde Hidalgo Navarro, representando las demandas y los sueños de sus contemporáneas.

El primer reconocimiento de derechos políticos se consagra en la Declaración de Derechos del Estado de Virginia en Estados Unidos, en 1776¹, a través de la cual se reconoce que el poder reside en el pueblo y por tanto, entre otros derechos, se consagran el de la libertad de expresión y la celebración de elecciones.

1. Si bien se da en un contexto en el que el Estado mantiene el sistema de esclavitud, no reconoce los derechos de las mujeres.

En 1789 la Asamblea Constituyente Francesa² expide la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano; esta declaración proclama los principios de libertad, igualdad y fraternidad desde un modelo androcéntrico de “lo humano”³, sin embargo de lo cual constituye un avance en torno al reconocimiento de los derechos políticos, tales como el derecho a la resistencia a la opresión; la libertad de opinión; la libertad de expresión; el derecho al voto y el derecho a pedir rendición de cuentas a los representantes.

Es bueno remarcar que a pesar de que las mujeres participaron en la Revolución Francesa, la Declaración no reconoció sus derechos, por lo que en 1791, Olimpia de Gauges presentó un proyecto de Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana,⁴ ante la Asamblea Francesa y organizó una movilización de mujeres en apoyo a su proyecto. Dos años después, en noviembre de 1793, Olimpia de Gauges fue procesada ante un tribunal revolucionario de la Convención Nacional Francesa, acusada de atentar contra la soberanía popular y propender al restablecimiento de la monarquía. Fue condenada a la guillotina⁵ mientras que sus compañeras fueron internadas en un psiquiátrico.

A mediados del siglo XIX, en 1845, la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos —entre ellos el del voto— dio origen a los llamados movimientos sufragistas.

Este breve recorrido histórico nos lleva a Estados Unidos en donde los estados de Wyoming y Utah reconocen el derecho al sufragio de las mujeres en 1869 y 1870. En 1872 Susan B. Anthony es la primera mujer en ejercer este derecho.⁶ En 1919 el Congreso de Estados Unidos expide la 19a. enmienda a la Constitución, en la que se reconoce el derecho al voto a las mujeres; derecho que es adoptado por todos los estados de la Unión en 1920.⁷

Los países de Oceanía son los primeros en reconocer el derecho al voto de las mujeres: Nueva Zelanda en 1893 y Australia en 1901; posteriormente, dos países escandinavos siguen el ejemplo: Finlandia en 1906 y Dinamarca en 1915.

En 1918 diversos países —Austria, Canadá, la ex Checoslovaquia, Alemania, Hungría, Irlanda, Polonia, Escocia y Gales— reconocen este derecho; al año siguiente lo hacen Azerbaijón, Bélgica, África del Este Británica, Holanda, Islandia, Luxemburgo, Rodesia y Suecia.

2. Establecida con posterioridad a la Revolución Francesa.

3. Hombre blanco, instruido, propietario.

4. “Todas las ciudadanas y todos los ciudadanos siendo iguales ante la Ley, deben ser igualmente admitidos en todos los cargos, lugares y empleos públicos, según sus capacidades y sin otra distinción que no sea aquella referente a sus virtudes y talentos [...] la mujer nace libre y permanece igual al hombre en derecho”, Susana Pérez Gallart, et al., El poder de las mujeres, Comisión de la Mujer de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos de Argentina, <http://www.apdh-argentina.org.ar/publicaciones/archivos/el%20poder%20de%20las%20mujeres.pdf>.

5. Darline Gay Levy, Harriet Branson Applewhite y Mary Durham Johnson, “The Trial of Olympe de Gouges”, en Liberty, Equality, Fraternity. Exploring The French Revolution, <http://chnm.gmu.edu/revolution/d/488/>.

6. Hecho por el cual fue arrestada, juzgada y condenada a pagar 100 dólares.

7. The Susan B. Anthony Center for Women's Leadership, “US Suffrage Movement Timeline, 1792 to present”, <http://www.rochester.edu/sba/suffragetimeline>.

En América Latina el Ecuador fue el primer país en otorgar el voto a las mujeres. En 1924, la lucha de la lojana Matilde Hidalgo Navarro abrió el camino para que la Constitución de 1929 reconociera este derecho. Algunos historiadores otorgan el crédito de esta conquista a la Revolución Liberal; otros la ubican como una maniobra del clero y del Partido Conservador, a fin de —desde la “fe”— controlar el voto de las mujeres. El voto femenino no fue obligatorio sino hasta 1979.

La información que disponemos nos permite establecer que los demás países de América Latina incorporaron el derecho al voto femenino en este orden cronológico: Brasil y Uruguay en 1932; Cuba en 1934; Jamaica en 1944; Panamá y Guatemala en 1945; Trinidad y Tobago en 1946; Argentina y Venezuela en 1947; Suriname en 1948; Chile y Costa Rica en 1949; Haití y Barbados en 1950; Bolivia en 1952; México en 1953; Honduras, Perú y Nicaragua en 1955; Colombia en 1957, y Paraguay en 1961.⁸

Luego de este recorrido histórico y geográfico sobre el derecho femenino al sufragio, y ya con la mirada en el caso del Ecuador, nos preguntamos ¿cómo y cuándo fue reconocido nuestro derecho a ser elegidas?

Solamente en 1997, con la expedición de la Ley de Amparo Laboral a la Mujer, se determina la cuota del 20% de mujeres en las listas pluripersonales, en el poder jurisdiccional y en el sector privado.

Como usted bien conoce, el sistema de cuotas es un mecanismo de acción positiva para grupos históricamente discriminados; pese a que las mujeres somos la mayoría de la población, fue necesario acogerse a este mecanismo para alcanzar el reconocimiento efectivo de nuestros derechos.

En 1998 la Constitución consagró la equidad de género en la participación política y en 2000 la reforma de la Ley de Elecciones estableció la cuota mínima del 30% y el incremento gradual del 5% en cada proceso electoral hasta llegar al 50%, además, esta reforma establece la forma alternada y secuencial de las candidaturas. Sin embargo este reconocimiento constitucional fue irrespetado por el Tribunal Supremo Electoral, organismo que en el año 2000 —al reglamentar la Ley de Elecciones— realizó una interpretación sobre la alternancia y la secuencia, desconociendo el espíritu de la norma constitucional.

8. Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, “Lucha por el Sufragio Femenino en el Hemisferio”, <http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi3nInteramericanadeMujeres/Historia/Luchaporelsufragiofemeninoenelhemisferio/tabid/662/language/es-CO/Default.aspx>.

Frente a este irrespeto constitucional, voceras del movimiento de mujeres⁹ plantearon acciones legales ante el TSE y el Tribunal Constitucional; sin embargo, solamente en 2004 el TSE emitió una resolución, mediante la cual se dejó el tema a criterio de los partidos políticos. Consecuentemente, el principio de la alternabilidad y la secuencia debió enfrentar un nuevo escollo: el de la oposición masculina dentro de los partidos políticos. En las elecciones pluripersonales de agosto de 2004, conjuntamente con acciones legales y políticas, los movimientos de mujeres impugnaron la inscripción de las listas de candidaturas.

Para los procesos electorales posteriores se conformaron veedurías ciudadanas para la impugnación de listas que no respetaran las cuotas mínimas de las mujeres, realizando

permanentes acciones de presión y opinión pública. Finalmente, en las elecciones de 2007 el TSE resolvió aplicar el principio de la alternancia y secuencia, lográndose finalmente la paridad de género.

A continuación compartimos con usted algunos datos estadísticos que evidencian que la aplicación de la exigencia de la cuota mínima ha permitido incrementar la presencia de las mujeres en la designación de autoridades nacionales y seccionales. Así, en 1998, con la cuota del 20%, el porcentaje de mujeres diputadas subió de 6,09 a 13,22; en 2002, cuando la cuota subió al 35, el porcentaje de mujeres fue del 17%.¹⁰

En los concejos municipales y consejos provinciales también se observa un notable incremento:

Cuadro 1: Participación de las mujeres como concejales y consejeras • Total nacional (1988-2004)

Año	Número de mujeres	Total de concejales	% de mujeres	Número de mujeres	Total de consejeros	% de mujeres
1988	69	1.076	6,41	0	151	0,00
1996	67	817	8,20	5	79	6,32
2000	266	887	30,00	16	89	18,00
2002	148	677	22,00	11	67	16,41
2004	285	919	31,00	29	91	31,87

Fuente: Gioconda Herrera y María Cristina Carrillo, "Las mujeres en los partidos políticos en el Ecuador", FLACSO-E, 2004, mc., citado por Silvia Vega, "La cuota electoral en Ecuador: nadando contracorriente en un horizonte esperanzador", en Magdalena León, *Nadando contra la corriente. Mujeres y cuotas políticas en los países andinos*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, UNIFEM / UNFPA / IEP / CIDEM / FLACSO-E, 2005, p. 183. Elaboración: Fundación Equidad y Desarrollo, 2004.

9. La diputada Anunziata Valdez y la Coordinadora Política de Mujeres.

10. Virginia Guzmán, "Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible," *Serie Mujer y Desarrollo*, No. 48, Santiago, CEPAL, 2003, citado por Silvia Vega, "La cuota electoral en Ecuador: nadando contracorriente en un horizonte esperanzador", en Magdalena León, edit., *Nadando contra la corriente...*

El cuadro evidencia que a partir de la aplicación de la cuota electoral, en 2000 se produce un incremento notable en el porcentaje de mujeres integrantes de los gobiernos seccionales; así, del 8,20 de mujeres concejales se pasa al 30%; y de 6,32 de mujeres consejeras al 18%. En 2006, cuando la cuota sube al 45%, el porcentaje de mujeres electas fue de 28

para el caso de concejales y 12 para el de consejeras.¹¹ En las últimas elecciones pluripersonales –para la integración de la Asamblea Constituyente– la cuota de paridad fue del 50 y se eligió 34,62% de mujeres asambleístas.¹²

En el cuadro que sigue se observa la situación de las mujeres referida a su postulación como candidatas:

Cuadro 2: Mujeres postuladas como candidatas (%) • Total nacional (2000-2004)

Procesos electorales	Cuota vigente	Concejales municipales	Consejeras provinciales	Diputadas
2000	30	42,40	36,40	No se eligió
2002	35	39,54	40,82	42,47
2004	40	47,60	44,00	No se eligió

Fuente: Rafael Quintero (2000), TSE (2002) y Fundación Equidad y Desarrollo (2004). • Elaboración: Silvia Vega (2000-2004).

Como se puede observar, en todos los casos el porcentaje de candidaturas supera al de la cuota establecida; sin embargo, los resultados conseguidos fueron menores. Así, en 2000 fueron electas 18% de consejeras, 30% de concejales y 24,5% de integrantes de juntas parroquiales. Estas cifras indican

que 7,3% de candidatas a consejeras, 12,5% a concejales y 19,8% a juntas parroquiales, resultaron electas.

Pese a esta evidencia persisten argumentos de quienes se oponen a la cuota de paridad de género; las frases más comunes son: "no se debe

11. *Hoy*, 31 de octubre de 2006, <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-congreso-tendra-24-de-mujeres-diputadas-249432-249432.html>.

12. De los 130 escaños, 45 fueron conseguidos por mujeres (10 nacionales y 35 provinciales). Ver CONAMU, *Mujeres a media tinta, ¿Cómo trató la prensa escrita ecuatoriana los derechos de las mujeres durante la Asamblea Constituyente?*, Quito, CONAMU, 2008, p. 102.

discriminar en democracia”, “se debe ganar el espacio”, “falta capacitación de las mujeres”, “se debe llegar por las propias capacidades”.

Frente a estas voces detractoras es bueno recordar que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, ratificada por el Ecuador en 1981, obliga a los estados a asegurar –por medio de la ley u otros medios– la observación del principio de igualdad entre el hombre y la mujer¹³ y a adoptar medidas especiales de carácter temporal –mientras se alcancen los objetivos de igualdad de oportunidad y de trato– encaminadas a acelerar la igualdad de género.¹⁴

No es desconocido que persisten obstáculos culturales para la participación política de las mujeres:

están aún intactas las estructuras patriarcales así como los estereotipos respecto a los roles de género, la discriminación contra la mujer, la descalificación cultural, etc., todos los cuales conducen a fomentar el prejuicio respecto a nuestra incapacidad para participar en política.

Entre los obstáculos institucionales presentes en los partidos y movimientos políticos enumeramos algunos: ausencia de democracia interna; inexistencia de procesos sistemáticos de formación y capacitación hacia las mujeres afiliadas; abandono a las candidaturas de mujeres; apoyo insuficiente para la realización de sus campañas electorales; utilización “funcional” de las candidaturas de mujeres.

Sugerencias prácticas

A continuación le proponemos completar esta matriz, resaltando algunos obstáculos que, en el ejercicio de su derecho a la participación política, usted ha enfrentado en lo personal, familiar, social y cultural:

Obstáculos personales	Obstáculos familiares
Obstáculos sociales	Obstáculos culturales

13. Art. 2, a) de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
 14. Art. 4, *ibíd.*

Para cerrar el tratamiento de este tema, le invitamos a escribir tres consejos para motivar la participación política de otras mujeres:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

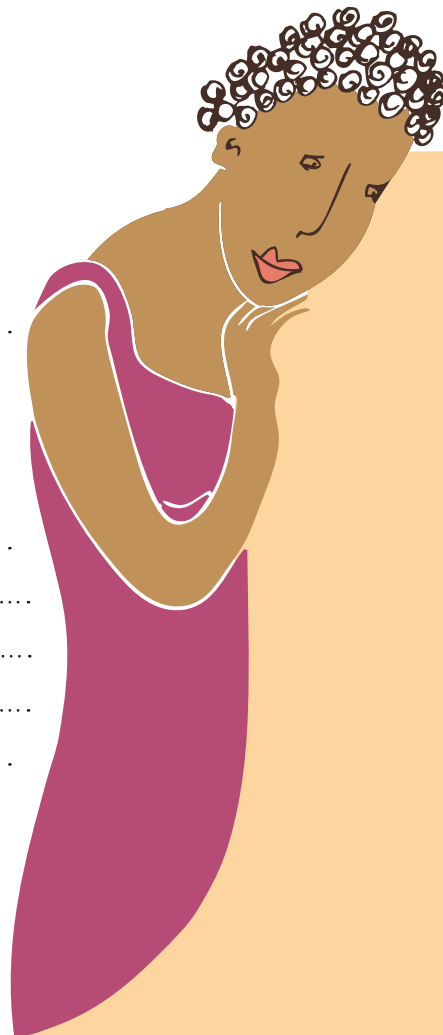
.....

.....

.....

.....

.....



Representación y representatividad de género

Vimos ya que el mecanismo de la cuota de paridad favoreció significativamente el ingreso de las mujeres al mundo de la política; sin embargo, el sólo crecimiento numérico no viene aparejado, necesariamente, de cambios cualitativos en el quehacer político.

¿Qué significa esta afirmación? Significa que interesa el crecimiento del número de mujeres en la política, pero interesa –sobre todo– que al hacerlo ellas

representen nuestros derechos e intereses. Usted, por seguro, coincidirá con esta aspiración.

Las mujeres electas representan, en general, a sus electores y electoras, pero más importante será que ellas sean, además, *representativas* de las mujeres y de su agenda. Será importante también que estas mujeres sean referente de otras fuentes de representación; esto es, de otras identidades.

Le invitamos a continuación a describir una acción realizada durante su gestión política que haya contribuido directamente a fortalecer los intereses de las mujeres en su parroquia, cantón o provincia.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Precisando conceptos

La construcción de la representatividad de la *agenda de mujeres* pasa por la creación de vínculos reales con las organizaciones de mujeres existentes en la localidad de nuestra competencia, a fin de conocer y reconocer sus necesidades e intereses, de tal manera que sus propuestas y planteamientos encuentren acogida y receptividad.

Ejemplos de esta representatividad de género constituyen: la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia, (1995); la Ley de Maternidad Gratuita (1998); la reforma a la Ley de Elecciones, que estableció las cuotas electorales (2000), etc.

Estos procesos exitosos responden a la construcción de puentes entre las mujeres diputadas¹⁵ y el movimiento de mujeres; es decir, a la búsqueda de alianzas estratégicas.

Reflexionemos ahora sobre lo siguiente: si la política es “el arte referente al gobierno de los Estados;”¹⁶ y si el arte es “una virtud, disposición y habilidad para hacer algo bien,”¹⁷ nos preguntamos si quienes han hecho política –tradicionalmente los hombres– han tenido esta disposición de “gobernar bien”, “dirigir bien” al país. Revisando nuestras últimas páginas de la historia, sin duda la respuesta es negativa.

Es necesario preguntarse, entonces, si la mayor presencia de las mujeres está contribuyendo a cambiar la política –a transformarla en el “arte del buen gobierno”– y si las mujeres, al ingresar a este espacio, han tenido la disposición y la habilidad para convertirse en artistas de la política.

15. Diputadas Ruth Moreno, Mónica Cevallos y Anunziata Valdés, respectivamente.

16. Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, <http://www.rae.es/rae.html>.

17. *Ibíd.*

Compartimos a continuación algunas reflexiones surgidas en los cursos de capacitación:

La política cambia positivamente cuando la población accede a sus derechos.
La política cambia cuando las mujeres logran ocupar todo espacio político, luchando, exigiendo y trabajando por los derechos de la mujer y los grupos vulnerables.
[...] cuando somos más decididas, honestas, trabajamos con la cabeza y el corazón, con ideas innovadoras, tratando de ponerlas en práctica.

No obstante, estos son pasos importantes pero todavía incipientes. Lo cierto es que la presencia de las mujeres en la política aún no ha logrado modificar las prácticas tradicionales. Se trata de un proceso recién iniciado y su consolidación demanda nuevos pasos más intencionados, responsables y conscientes.

Para fortalecer su propia gestión política le proponemos tener presente las diferentes maneras en que las mujeres se han pensado y se piensan, se han sentido y se sienten, respecto a sus propios actos y a los de otros y otras, a las diferentes situaciones que les ha tocado vivir. Estos aportes nos vienen del feminismo.

El feminismo brinda elementos claves para comprender la situación de las mujeres, las causas de nuestra opresión, lograr nuestro reconocimiento como sujetos de derechos y actoras sociales, culturales, económicas y políticas, y plantea una filosofía política humanista que pretende devolver el equilibrio a las inequitativas relaciones entre hombres y mujeres.

El feminismo no es únicamente una corriente de pensamiento; es además un movimiento político –del que usted posiblemente forma parte– que ha reivindicado a través de sus luchas y acciones, el reconocimiento y la vigencia de los derechos de las mujeres.

En este punto recordemos a Marcela Lagarde y sus “Claves feministas para ejercer liderazgo”.¹⁸ Esta autora pide a las mujeres líderes fundar su liderazgo en la ética; es decir, en el conjunto de valores que legitiman acciones: la honestidad y la *sintonía* con las causas sociales y de género; valores que, de otra parte, se traducen en una acción a favor de usted misma.

18. Marcela Lagarde, “Memoria del Taller ‘Claves feministas para liderazgos entrañables’”, mc., Universidad de las Mujeres de Puntos de Encuentro, Managua, octubre de 1999.

Enumeramos a continuación algunas de las *claves* más destacadas propuestas por Lagarde:

- El ejercicio democrático del liderazgo, propiciando consensos y tomando distancia de manifestaciones autoritarias, jerárquicas, discriminatorias y abusivas, tan frecuentes en el quehacer político.
- La autonomía y la independencia, garantizando un ejercicio político de libertad de conciencia, pensamiento y acción, sin sujeción a disciplinas partidistas u organizativas ajenas a sus valores y a su ética.
- La eliminación de toda clase de violencia, para lo cual propone crear una cultura política de respeto, honra, y confianza a las otras mujeres y a sí mismas.
- Aguzar la mirada para detectar en nuestros actos la posible intromisión de valores propios de la cultura patriarcal; por ejemplo el uso y abuso del poder.
- Desarrollar la capacidad argumentativa, de defensa propia, de explicitar los desacuerdos, de poner límites y “familiarizarnos” con el ejercicio del *no asertivo*, etc.

- Promover la realización de pactos políticos éticos en el movimiento de mujeres y transmitir los conocimientos y experiencias a las mujeres que recién se inician en el camino de la política.

Refrescamos su memoria recordándole que los liderazgos democráticos se configuran cuando promueven la justicia, el profesionalismo y la eficiencia; a la vez, son cálidos y confiables; incluyentes y convocantes; esto es, se proponen conocer y valorar a cada persona, sin dejarse llevar por prejuicios.

De todas estas claves feministas le proponemos que en las líneas que siguen enumere aquellas que considere más importantes en el ejercicio de su actuación política:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Sugerencias prácticas

En el siguiente ejercicio le proponemos identificar y enumerar las principales organizaciones dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres en su parroquia, cantón o provincia:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Una vez enlistadas, pregúntese ¿conozco cuáles son las principales demandas de estas organizaciones?, ¿alguna vez he trabajado de manera directa con ellas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

En caso de que no conozca las organizaciones de mujeres de su jurisdicción, le proponemos empezar a conocerlas y a trabajar conjuntamente para reforzar la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres. Le contamos, para su información, que en el país se están implementando los Comités de Usuarias de la Ley de Maternidad Gratuita, CUS.

La agenda de género en el ámbito local: análisis de experiencias

Empecemos por aclarar que “género” no es sinónimo de “mujeres.” Hace más de medio siglo —en los años 1950— se comienza a establecer la distinción entre sexo (diferencia biológica) y género (características socialmente construidas), cuestionando la “naturalidad” de la división de los roles de género.

A lo largo de la vida, las costumbres, tradiciones y cultura de la sociedad van imprimiendo características específicas tanto a mujeres como a hombres.

Desde el embarazo la futura madre recibe —y en la mayoría de los casos, acepta— algunos mensajes sociales,

tales como: “la ropa del niño es celeste; la de la niña, rosada”; “para el niño los carritos, para las niñas las muñecas”. Más grave aún es la imposición social de determinados comportamientos diferentes y discriminatorios para niños y niñas, como aquel caso “aberrante” y “natural” que las niñas indígenas lavan en el río la ropa de sus hermanos mientras ellos nadan y juegan en él.

La sociedad entonces, mediante estas prácticas, creencias y comportamientos, tiene una participación decisiva en

la construcción de los estereotipos de género; esto es, a partir de las diferencias de sexo de las personas, se construyen las identidades de género y se establece una relación jerárquica y asimétrica entre ellas.

Teniendo en mente lo anterior, es importante que en su calidad de autoridad contribuya a la consolidación de la agenda de género en su comunidad, en la que se propenda a eliminar los estereotipos de género y se trabaje en pos de los intereses estratégicos de las mujeres.

Como ejercicio le proponemos recordar los proyectos en los que usted está trabajando actualmente. Luego de recordados, identifique uno que NO refuerce los estereotipos de género. Si no logra identificar ninguno, le invitamos a imaginarlo:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A continuación escriba ¿qué problema o necesidad de las mujeres busca enfrentar ese proyecto?

¿Qué resultados se han logrado hasta el momento?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Precisando conceptos

Repasemos algunos de los roles que jugamos las mujeres:

- Rol reproductivo: dar a luz, cuidar de los hijos e hijas y familiares, realizar las diversas tareas domésticas, atender la salud de la familia, etc.
- Rol productivo: llevar ingresos a la familia a través del trabajo remunerado o la producción de bienes para su venta, etc.
- Rol comunitario: cuidar de las necesidades de los vecinos.
- Rol cultural: mantener y reproducir la cultura de la que formamos parte.
- Rol político: conjunto de actos y comportamientos en el ámbito privado y público, referidos a las relaciones de poder.

Los proyectos reproductivos, vinculados por ejemplo a temas de salud y cuidado, trasladan al espacio público los roles tradicionales asignados a las

mujeres. Para contribuir al cambio —o flexibilización— de roles tradicionales, es conveniente responsabilizar a hombres y mujeres en la observancia del derecho a la salud de la población de la respectiva jurisdicción.

Otra forma para que a las mujeres no sólo se las identifique con el rol reproductivo sería, por ejemplo, instalar en los centros de salud de su parroquia, cantón o provincia un equipo de video para difundir experiencias de mujeres desempeñando roles culturales y políticos.

En cuanto a los proyectos productivos, es común que las políticas impulsadas por los organismos gubernamentales y de cooperación al desarrollo promuevan acciones de mujeres orientadas a reducir sus niveles de pobreza, contribuyendo al reforzamiento de nuestro rol tradicional en el ámbito de lo productivo y provocando la sobreexplotación de nuestro trabajo.



Estemos entonces atentas a fin de garantizar que dichos proyectos promuevan la complementariedad de hombres y mujeres en el cumplimiento de los roles, tanto reproductivos como productivos. Por ejemplo, que los proyectos y programas contemplen el servicio de guarderías o ludotecas¹⁹ para las madres y padres de niños pequeños, o que los proyectos productivos para mujeres, integren actividades no tradicionales, como la carpintería, la electricidad, la plomería, entre otros.

Respecto de los proyectos comunitarios, es común que ellos tiendan a reforzar el rol de las mujeres a nivel comunitario. Sería conveniente que se incorpore la responsabilidad de los hombres en este tema.

Finalmente, poniendo en práctica lo aprendido en el segundo módulo, usted debe procurar que la población a la que va dirigido el proyecto no sea definida como “vulnerable,” sino como sujetos de derechos.

Lo planteado no es una tarea fácil, pero le retamos a afinar la mirada, a fin de que los nuevos proyectos que se desarrollen en su comunidad, garanticen el enfoque de género, estableciendo la participación equitativa de mujeres y hombres y la atención a las necesidades específicas de las mujeres. Por ejemplo, un proyecto de electrificación debería iluminar los lugares claves, para contribuir a la integridad física y psíquica de las mujeres.

De otra parte, en el cumplimiento de nuestro rol cultural, las mujeres somos guardianas y transmisoras de cultura. Por lo tanto, los proyectos culturales deben propender tanto a la valorización de la cultura como de sus “agentes” transmisores: las mujeres. Pensemos, por ejemplo, en la medicina indígena. Los proyectos de salud deberían integrar a sus planes y programas los conocimientos y sistemas de salud comunitarios, reconociendo con ello el aporte de la cultura y de las mujeres a la salud.

El punto central que intentamos explicitar en estas líneas refiere a que un proyecto “cualquiera” debe incorporar la problemática específica de las mujeres desde un enfoque integral, sin fragmentar la realidad ni segmentar a sus actores.

Sugerencias prácticas

Una vez pasada revista a esta compleja problemática, le proponemos identificar ¿en cuál de esos roles se inscribe el proyecto en el que está trabajando?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

19. Centro de recreo donde se guardan juegos y juguetes para su uso y préstamo, *op. cit.*

¿De qué manera se podría ampliar su proyecto a fin de incorporar otros roles de las mujeres?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3 Los postres

Reforzando lo trabajado

Como postres le presentamos un compendio de los platillos que nos hemos servido en este menú, a fin de recordar sus aromas y sabores.

Iniciamos el módulo con la revisión de las diversas formas de ejercicio del poder; enfatizamos que el poder está presente en todas las relaciones humanas. Luego recorrimos el camino transitado por las mujeres en su lucha por el reconocimiento de sus derechos políticos y remarcamos la importancia de la lucha del movimiento de mujeres al enfrentar los obstáculos políticos, sociales y culturales que impiden o limitan nuestra plena participación política.

Avanzando en la reflexión, abordamos la importancia de que las mujeres líderes sean, además, representativas de los intereses y derechos de las mujeres. Para ello recurrimos a los aportes desde el feminismo.

Finalmente, cerramos la reflexión revisando la importancia de plantear y ejecutar proyectos integrales, que aborden los diferentes roles de las mujeres e incluyan el enfoque de género.

Esperamos que los platillos ofrecidos en este menú hayan cumplido con nuestro objetivo: aportar con nuevos elementos, conceptos y reflexión, al mejor ejercicio de su gestión pública.

Un necesario bajativo

Ahora le proponemos que busque un lugar tranquilo y se regale un tiempo para usted misma; que se concentre en su respiración y recorra mentalmente los temas que hemos trabajado juntas: el ejercicio del poder democrático e incluyente, la lucha de las mujeres por el reconocimiento de los derechos políticos, la importancia de la representatividad, varias claves feministas para ejercer el liderazgo y la agenda de género.

Pregúntese si los temas tratados contribuyen o no al logro de la vigencia de los derechos humanos de las mujeres en su parroquia, su cantón, su consejo provincial, o su organización. ¿De qué manera lo hacen? ¿Qué nuevas acciones incorporará a su gestión? ¿Se plantea sumarse “orgánicamente” al movimiento de mujeres? Escriba algunas de las ideas más importantes que le han surgido en este momento de silencio y reflexión:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4 Para profundizar

Le presentamos a continuación la bibliografía con la que hemos sazonado este menú:

CONAMU, *Mujeres a media tinta. Cómo trató la prensa escrita ecuatoriana los derechos de las mujeres durante la Asamblea Constituyente?*, Quito, CONAMU, 2008.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y ratificada por Ecuador el 9 de noviembre de 1981.

Gay Levy, Darline, Harriet Branson Applewhite y Mary Durham Johnson, "The Trial of Olympe de Gouges", en *Liberty, Equality, Fraternity. Exploring The French Revolution*, <http://chnm.gmu.edu/revolution/d/488/>.

Hoy, 31 de octubre de 2006, <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-congreso-tendra-24-de-mujeres-diputadas-249432-249432.html>.

Jaramillo, Isabel Cristina, "La crítica feminista al derecho", en Robin West, *Género y teoría del derecho*, Bogotá, Siglo del Hombre / Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes - Edic. Uniandes / Instituto Pensar, 2000.

Lagarde, Marcela, "Memoria del Taller 'Claves feministas para liderazgos entrañables'", multicopia, Universidad de las Mujeres de Puntos de Encuentro, Managua, octubre de 1999.



León, Magdalena, edit., *Nadando contra la corriente. Mujeres y cuotas políticas en los países andinos*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia / UNIFEM / UNFPA / IEP / CIDEM / FLACSO-E, 2005.

McDowell, Linda, *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*, Madrid, Cátedra / Universitat de Valencia / Instituto de la Mujer, 1999.

Organización de los Estados Americanos, Comisión Interamericana de Mujeres, "Lucha por el sufragio femenino en el Hemisferio", <http://portal.oas.org/Portal/Topic/ComisiónInteramericanadeMujeres/Historia/Luchaporelsufragiofemeninoenelhemisferio/tabid/662/language/es-CO/Default.aspx>.

Pérez Gallart, Susana, et al., *El poder de las mujeres*, Comisión de la Mujer de la Asamblea Permanente por los Derechos Humanos de Argentina, <http://www.apdhargentina.org.ar/publicaciones/archivos/el%20poder%20de%20las%20mujeres.pdf>.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, <http://www.rae.es/rae.html>.

The Susan B. Anthony Center for Women's Rights, "US Suffrage Movement Timeline, 1792 to present", <http://www.rochester.edu/sba/suffragetimeline.html>.

Vega, Silvia, "La cuota electoral en Ecuador: nadando a contracorriente en un horizonte esperanzador," citado por Magdalena León, *Nadando contra la corriente. Mujeres y cuotas políticas en los países andinos*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia / UNIFEM / UNFPA / IEP / CIDEM / FLACSO-E, 2005.

Participantes en los cursos básicos

Cuadro 1: Mujeres autoridades de juntas parroquiales participantes del primer curso básico

Nombre	Lugar de procedencia	Cargo
Lilia Eva Abril Naranjo	Parroquia San Pedro de los Cofanes, Sucumbíos	Presidenta
Nidia Rosa Aguiar Monar	Parroquia Santiago, Bolívar; Guaranda	Vocal
Rosa Inelda Balcázar Guevara	Parroquia Zaracay, Piñas, El Oro	Vicepresidenta
Carmen Isabel Castillo Jiménez	Parroquia Porvenir, El Carmen, Zamora Chinchipe	Vocal
Norma Elizabeth Coronel Armijo	Luis Vásconez, parroquia San Luis de Pambil, Bolívar	Vocal
Clemencia Inés Coter Merizalde	Parroquia Salina, Esmeraldas	Presidenta
Gladys Vicenta Fuentes Alegría	Ciudadela Gral. Miguel Iturralde Jaramillo, Guayas	Presidenta
Mery Isabel Gaviláñez Tacuri	Parroquia San Pedro de los Cofanes, Sucumbíos	Vocal
Edulia González Mendoza	Parroquia San Pedro de Vilcabamba, Loja,	Presidenta
Elda Victoria Jama Montaña	Vuelta Larga, Calle Simón Plata, Esmeraldas	Auxiliar mensajería ASOJUPARE
Ana Karina Játiva Pazmiño	Parroquia de Amaguaña, Pichincha	Vicepresidenta
Maria Cristina Lopez Zambrano	Parroquia Quiroga, Bolívar; Manabí	Presidenta
Yadira Rocío Narvaez López	Orellana	
Carmen Ochoa Mendieta	El Carmen de Pijilí, Azuay	Presidenta
María Victoria Padilla Samaniego	Riobamba, Chimborazo	Promotora
Balvina Pimbo Moreta	Parroquia Alejandro Labaka, Orellana	Presidenta
Cumandá Gloria Quintana Flores	Río Pastaza, Imbabura	Primer vocal
Isabel Clemencia Quintana Reina	Caranqui, Ibarra, Imbabura	Vicepresidenta
Aracely Ramírez Apolonia	Orellana	
María Leticia Runruil Oyague	El Guangual, La Merced, Quito, Pichincha	Vicepresidenta
Sara Sayay Lema	San José de Rumipamba, Colta, Chimborazo	Vocal
María Cecilia Tenelema Congacha	Comunidad Agua Santa, Parroquia Yaruquíes, Chimborazo	Vocal
María Isabel Tobar Subía	Ibarra, Imbabura	Vocal-secretaria
Patricia Alexandra Ugalde Cheme	Recinto Chigüe, Parroquia Chinca, Esmeraldas	Vocal
Manuela Ureña Muñoz	Vía Puyo, Santa Clara, Pastaza	Vocal
Luz Marina Vera García	Manglaralto, Santa Elena	Vicepresidenta
María del Carmen Vera López	Manglaralto, Santa Elena	Vocal
Marta Ángela Wisum Petsem	Orellana	Vocal

Cuadro 2: Mujeres autoridades de municipalidades participantes en el segundo curso básico

Nombre	Lugar de procedencia	Cargo
Liliana Teresa Albán Flores	Municipio Manta, Manabí	Coordinadora técnica Programa Proyectos Sociales
Nancy Elizabeth Camino Pacheco	Riobamba, Chimborazo	Directora Casa de la Mujer
Andrea Elizabeth Cazar Villacís	Ibarra, Imbabura	Concejala reelecta
Elsa Guadalupe Cobo Castro	Ambato, Tungurahua	Delegada alterna de mujeres urbanas al Gobierno Provincial
Narcisca Elizabeth Chuquirima Ajila	Zamora Chinchipe	Concejala
María Cristina Cucuri Miñarcaja	Riobamba, Chimborazo	Coordinadora Área Derechos Ciudadanía, CEDIS
Beatriz Guerra González	Cuenca, Azuay	Concejala
Valeria Concepción Herrera Pérez	Machala, El Oro	Coordinadora Política de Mujeres Ecuatorianas
Mireya del Cisne Hidalgo Ludeña	Loja	Consejera
Verónica de Lourdes Lligalo Maliza	Quito, Pichincha	Técnica Área Mujer Asociación Mujeres Indígenas Pueblo Chibuleo Ecuarrunari
Carlina Viviana Macías Miele	Municipio Olmedo, Manabí	Concejala
Katty Aracely Meza Rodríguez	Patronato Municipal, Manta, Manabí	Secretaria Promoción Social y Desarrollo Comunitario Municipio Manta
Teresa Amable Miranda Castillo	Riobamba, Chimborazo	Coordinadora de turno Coordinadora Política Mujeres Chimborazo
Abelina Morocho Pinguil	Suscal, Cañar	Alcaldesa
María Belén Murillo Miele	Municipio Olmedo, Manabí	Concejala
Mery Rocío Rea Guamán	Guaranda, Bolívar	Concejala
María Rosa Rea Hinojosa	Guaranda, Bolívar	Concejala
María Teresa Taris Naranjo	Guaranda, Bolívar	Concejala
Jessy Ximena Tovar Chiriboga	Municipio de Latacunga, Cotopaxi	Concejala
Grace de los Ángeles Trávez García	Municipio de Quito, Pichincha	Capacitadora Proyecto Mi Quito Lindo
Rocío del Carmen Valarezo Ordóñez	Machala, El Oro	Consejera
Carmen Margarita Valladares Zaruma	Quito, Pichincha	Coordinadora Comité Gestión Cabildo Mujeres Zona Centro Manuela Sáenz
Blanca Cecilia Velásquez Tigse	Latacunga, Cotopaxi	Consejera Vicepresidenta del Gobierno Provincial
Zaida Celeste Villacís Moreno	Manta, Manabí	Coordinadora Oficina Municipal Mujer y Familia Municipio Manta

Cuadro 3:

Mujeres autoridades de consejos provinciales y otros liderazgos participantes del curso básico

Nombre	Lugar de procedencia	Cargo
Norma Lucila Aguinda Tanguila	Federación de Mujeres de Orellana	Secretaria
Silvia María Avellán Zambrano	Calceta, Manabí	Jefa Política Bolívar, Calceta, Manabí
Carlota Mercedes Barcia Pérez	Municipio Jipijapa, Manabí	Coordinadora de Área Sociocultural Municipio
Hilda Yolanda Caicedo	Esmeraldas	Secretaria Municipal
Elvira Marchie Canales Proaño	La Libertad, Santa Elena	Vicealcaldesa La Libertad
Ilia Elizabeth Castillo	Tulcán, Carchi	Concejala
Mercedes Catalina Guaicha Presilla	Machala, El Oro	Consejera
Nimia María Macías Zambrano	Portoviejo, Manabí	Directora Centro Educativo
Merino Figueroa Doris Irene	Sto. Domingo, Sto. Domingo	Promotora Social Consejo Provincial
Soraya Lissette Molina Bustamante	Latacunga, Cotopaxi	Secretaria de la Vicepresidencia del Consejo Provincial
Norma Nieto Velásquez	Jipijapa, Manabí	Concejala
Verónica Alexandra Poveda Padilla	La Libertad, Santa Elena	Consejera
Fanny Lucía Real Zhindon	Cuenca, Azuay	Directorio Alianza País
Martha Justina Romero Rivadeneira	Quito, Pichincha	Técnica Proyectos Género FENOCIN
Ruiz Carmita del Rosario	Quito, Pichincha	Comité Gestión Cabildo Mujeres
Azucena Tamayo Balarezo	Quito, Pichincha	Directora Fundación María Gómez de la Torre
Miriam Marcia Tanguila	Orellana	Coordinadora Mesa Nacionalidades Partido Socialista
Carolina Vargas Grefa	Orellana	Educadora FECUNAE
Mery Yessenia Velasco Flores	Babahoyo, Los Ríos	Concejala
Mery Verduga Cedeño	Santo Domingo	Comision Social Género
Fanny Vidal Gómez	Orellana	Consejera



Las autoras

Nelsy Lizarazo Castro. Licenciada en Filosofía y Letras, por la Universidad Santo Tomás de Aquino, Bogotá, y Máster en Análisis de Problemas Políticos, Económicos e Internacionales Contemporáneos, por el Instituto de Altos Estudios para el Desarrollo, Bogotá. Es profesora invitada de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, con amplia experiencia en educación y en elaboración de materiales pedagógicos.

Judith Salgado Álvarez. Doctora en Jurisprudencia, por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Diploma Superior en Ciencias Sociales, con mención en Derechos Humanos, por la FLACSO, Sede Ecuador, y Magíster en Estudios Latinoamericanos, con mención en Derechos Humanos, por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Es docente, coordinadora académica de la Maestría en Derechos Humanos y Democracia en América Latina y coordinadora del Programa Andino de Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Silvana Sánchez Pinto. Doctora en Jurisprudencia, por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Especialista Superior en Derechos Humanos, y Especialista Superior en Derecho Administrativo, por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Es asistente académica del Proyecto de Fortalecimiento de la Participación Política de las Mujeres en el Ecuador, ejecutado por el Programa Andino de Derechos Humanos de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, con amplia experiencia en la promoción y defensa de derechos humanos y derechos de las mujeres.