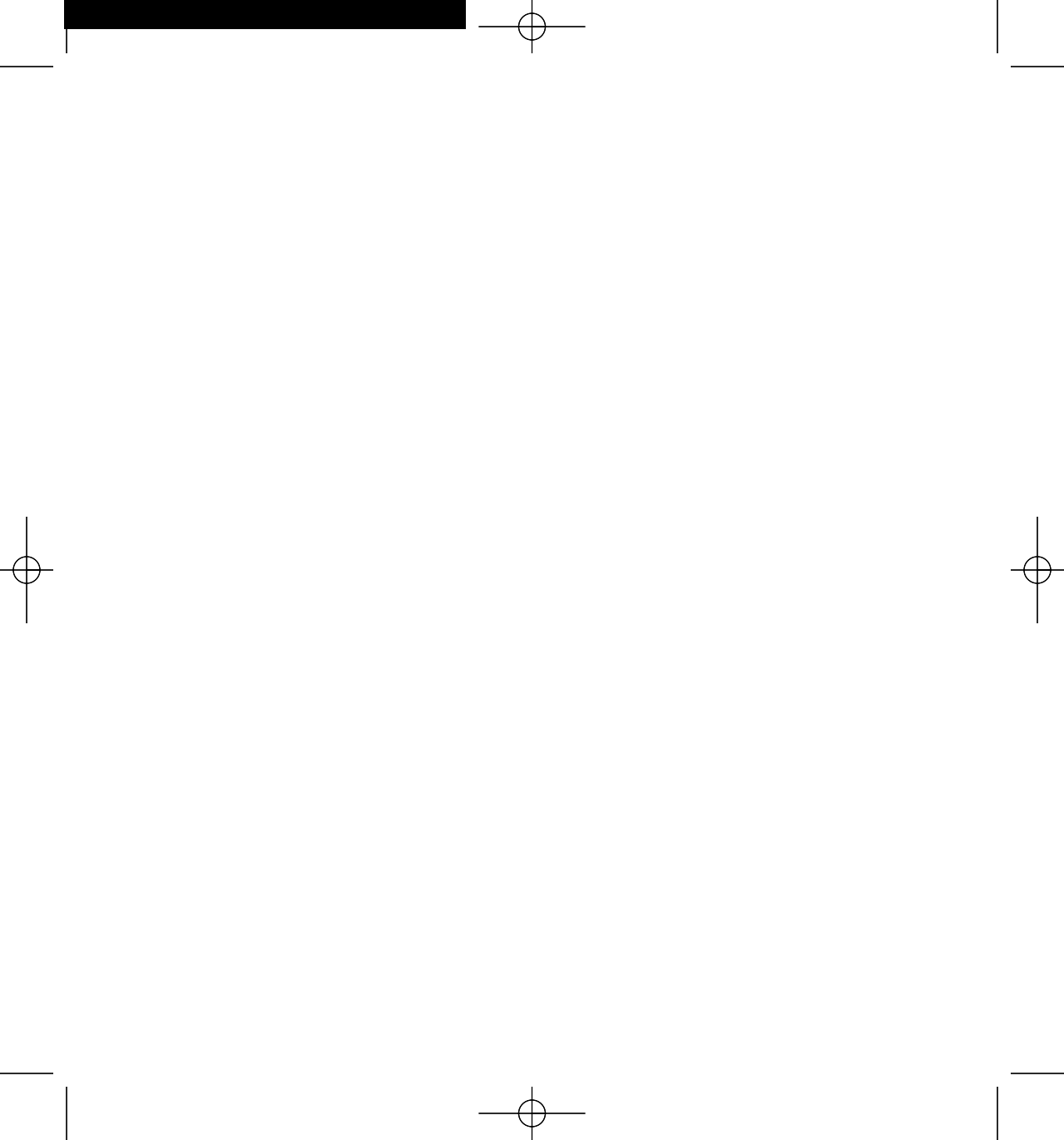


GUÍA de PARTICIPACIÓN LOCAL

por igual

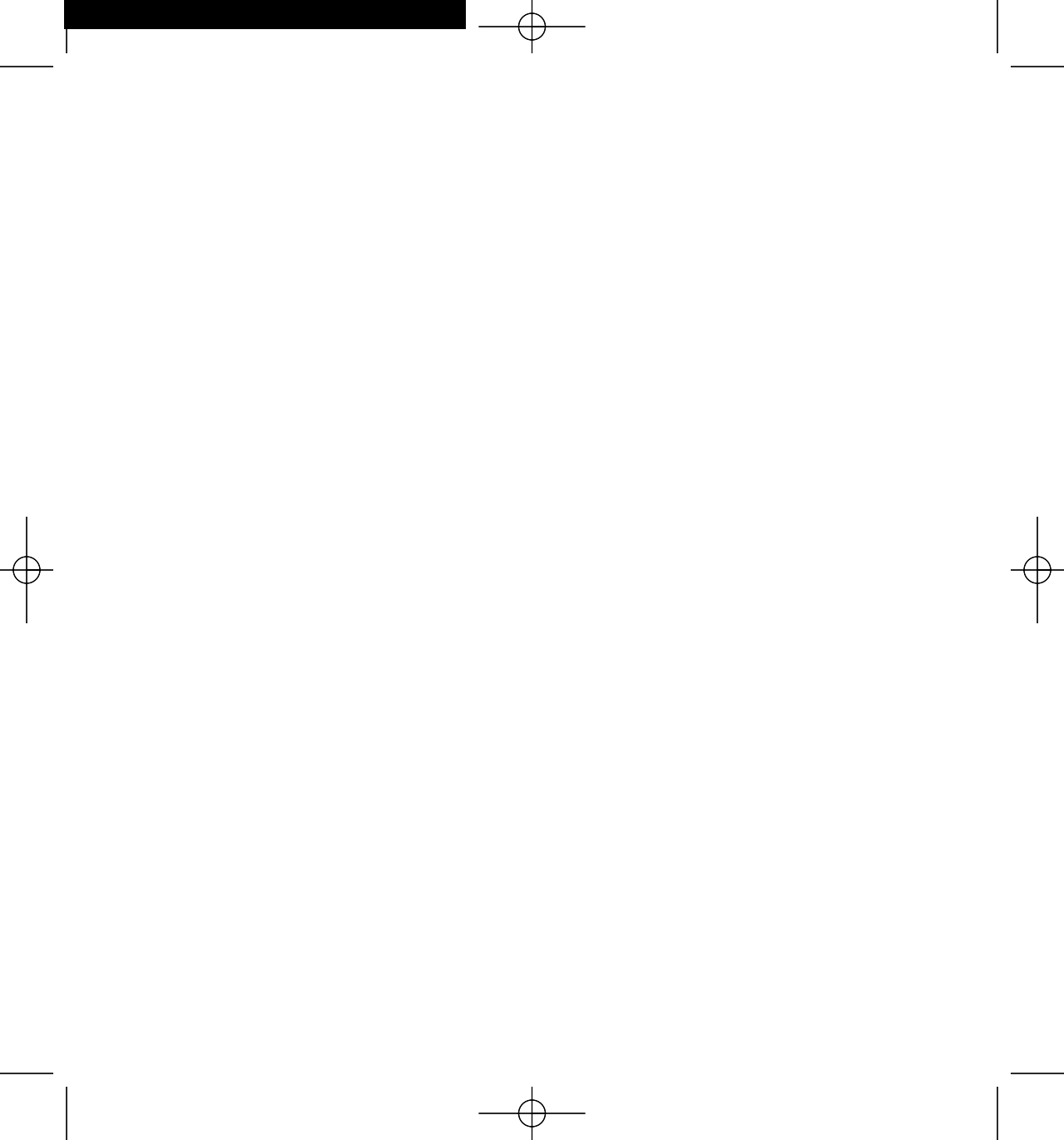
Guía de Participación Local





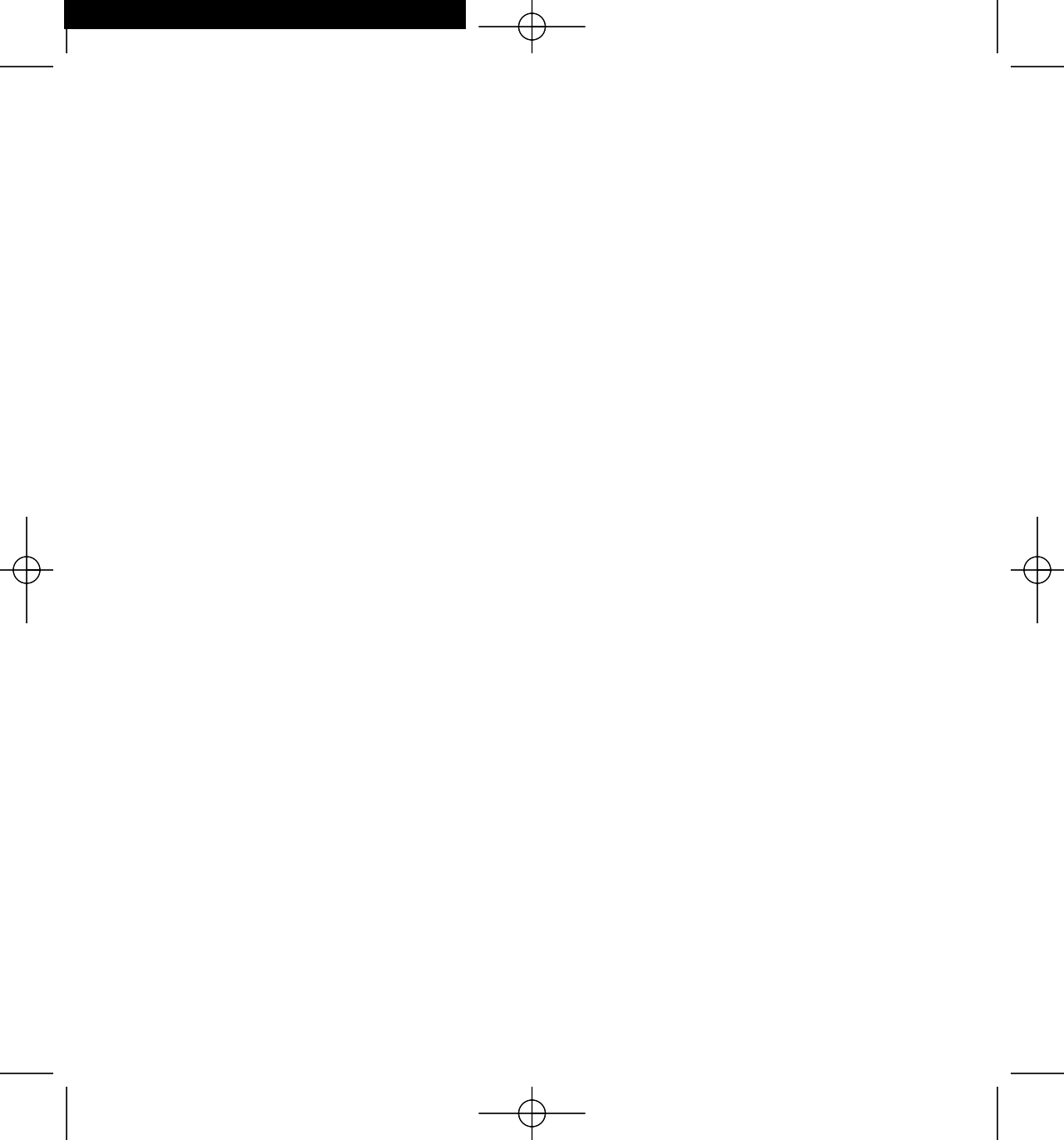
ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	11
LAS ACCIONES POSITIVAS. ORIGEN, DEFINICIÓN, MARCO JURÍDICO	19
PARTICIPACIÓN LOCAL Y GÉNERO	23
ACCIONES POSITIVAS PARA PROMOVER EL ACCESO DE MUJERES EN PUESTOS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES A NIVEL EUROPEO	27
HABILIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN	33
BIBLIOGRAFÍA	45



PRESENTACIÓN





PRESENTACIÓN

Los efectos del sistema patriarcal siguen reflejándose en múltiples ámbitos de nuestra sociedad, siendo quizás en las barreras que las mujeres encuentran para acceder a puestos de responsabilidad, donde más claramente se manifiestan. Pese a que la mujer se ha ido incorporando cada vez más a todas las esferas sociales (educación, trabajo, política...) queda aún un recorrido considerable para conseguir una auténtica paridad en el desempeño de puestos de alta responsabilidad dentro de estos ámbitos.

Con esta Guía se pretende hacer un recorrido por los aspectos que influyen en los procesos de participación y toma de decisiones. Para ello se comienza haciendo un recorrido por los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades, desde el origen del concepto hasta los términos como "mainstreaming" o "transversalidad", pasando por la aclaración de los términos comúnmente usados como sexo, género y roles o estereotipos, analizando además los agentes sociales que perpetúan la transmisión de los mismos.

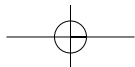
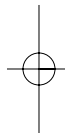
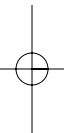
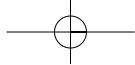
El siguiente apartado hace referencia a las acciones positivas, su definición y su necesidad, parando en la definición de discriminación (directa e indirecta) y en la de la figura del agente de igualdad de oportunidades.

Se continúa introduciendo el tema de la participación local y el género: que es, la estructura de la Administración, para terminar el punto aludiendo al empoderamiento femenino, a sus dificultades y retos.

De aquí la guía nos conduce a la observación de las acciones positivas que se están promoviendo desde los niveles europeos, nacional y local en pro de la promoción de mujeres a puestos de poder y toma de decisiones para concluir en un punto más práctico de habilidades para la participación, el cual aborda los temas de comunicación, liderazgo y resolución de conflictos, como estrategias clave para conseguir la verdadera paridad y el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.

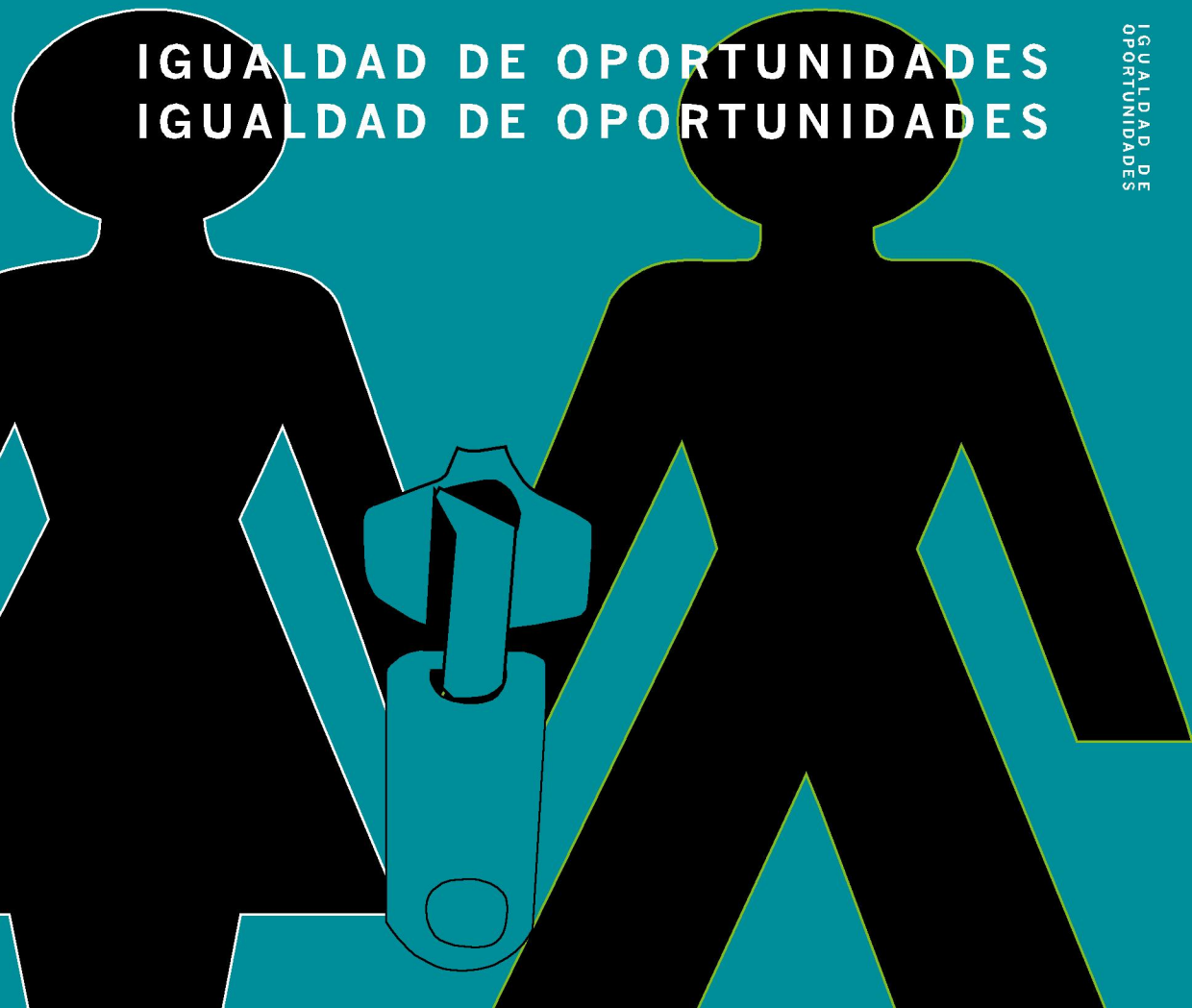
Esperamos sea de su interés.

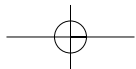
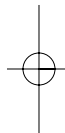
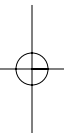
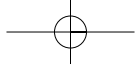
Diputación Provincial de Zaragoza



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES





IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Igualdad de Oportunidades es un concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a todas las esferas de la vida social, económica, cultural, política, etc., y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas.

En lo que nos atañe haremos referencia a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la democracia. No obstante, en la realidad sigue habiendo discriminaciones por razón de sexo. El desafío es reformar y modernizar las políticas destinadas a luchar contra la exclusión, la discriminación y las desigualdades, a fin de sostener los valores fundamentales del modelo social europeo.

Los objetivos cuando hablamos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres son:

- Promover y difundir los valores en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres;
- Mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo así como la discriminación múltiple contra las mujeres, examinando la eficacia de las políticas y las prácticas mediante un análisis previo de las mismas, el seguimiento de su aplicación y la evaluación de su impacto;
- Potenciar la capacidad de los/las agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

AGENTES SOCIALES IMPLICADOS

Cuando hablamos de agentes sociales estamos haciendo referencia a aquellos ámbitos y grupos de personas de la sociedad encargados de la socialización de las personas y por ello de la transmisión de los valores imperantes en una determinada cultura. Como se puede ver claramente estos agentes difieren en importancia entre unas culturas y otras y son a su vez los encargados de transmitir y perpetuar, consciente o inconscientemente los estereotipos sexistas que existen en nuestra sociedad en nuestro momento histórico actual.

Podemos hablar de varios:

FAMILIA

Es el primer ámbito -en el que se trabaja la vertiente afectiva de las personas- y en donde aprendemos a comportarnos en función de nuestro sexo. La influencia se ejerce a través del aprendizaje de modelos de referencia (grado de identificación de las responsabilidades y funciones paternas y maternas), de la aplicación de refuerzos y estímulos diferentes ante los comportamientos masculinos y femeninos, de la adjudicación de juguetes diferenciados en función del sexo, de la transmisión de generación en generación de contenidos estereotipados en los cuentos infantiles, etc. Por tanto, la socialización diferencial en este ámbito dependerá del tipo de familia, de si presenta una división sexual del trabajo más o menos marcada -responsabilidades más o menos diferenciadas entre mujeres y hombres- apoyadas en creencias o estereotipos acerca del cómo debe ser, comportarse y esperarse de cada sexo.

ESCUELA

Es el ámbito que trabaja la vertiente intelectual. Socializa y refuerza el papel de la familia a través de sus normas de funcionamiento, de los contenidos e imágenes de los libros de texto, la interacción entre el profesorado y el alumnado, las expectativas de género, el uso de los espacios, etc.

GRUPOS DE PARES

Con este término nos referimos al grupo de amistades, el cual tiene una enorme influencia en el aprendizaje de pautas de comportamiento de ambos sexos, a través de la interacción con los compañeros y compañeras. La influencia en un sentido o en otro dependerá de la composición de los grupos y de la franja de edad que tratemos.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Constituyen los vehículos privilegiados de transmisión de los modelos de género e información del pensamiento al atravesar todos los ámbitos de la sociedad. Pueden contribuir al mantenimiento de los roles de género a través de los estereotipos que transmiten sus imágenes y contenidos, pero también pueden generar grandes cambios sociales mediante la idealización de personajes públicos que hayan variado el rol.

RELIGIÓN

Constituye el medio de transmisión de modelos de género a través de la vertiente simbólica, al tener su propia normativa sobre el comportamiento de cada uno de los sexos.

LENGUAJE

Constituye un medio para la comunicación, aprendizaje y configuración del pensamiento. A través de diversos mecanismos, tales como la asimilación del genérico masculino para nombrar a

toda la humanidad, la exclusión e invisibilización del género femenino, se va interiorizando y justificando en nuestro pensamiento la subordinación de las mujeres, y ocultando sus aportaciones, presencia y reconocimiento.

- La socialización diferencial, no sólo supone el aprendizaje y adiestramiento del papel a desempeñar en función del sexo y el condicionamiento de las relaciones entre mujeres y hombres y sus formas de participación en la sociedad, sino el encorsetamiento de ambos al limitarles sus deseos y expectativas.

Sin embargo, debe tenerse presente que este modelo de socialización responde a las necesidades concretas de cada sociedad, por tanto no es estático, sino modificable en el tiempo, y puede variar, de hecho ha sido objeto de cambio en los últimos años, en función de los intereses dominantes y de la presión social que se ha ejercido sobre estos.

Antes de continuar y para aclarar el concepto de Igualdad de Oportunidades nos parece interesante aclarar el significado de términos como:

- Sexo.
- Género.
- Roles de Género.
- Estereotipos de Género.

Para saber a qué nos referimos exactamente cuando los utilizamos y para comprobar cómo habitualmente se utilizan sexo y género como sinónimos cuando en realidad no lo son.

SEXO: Características biológicas y anatómicas de las personas, vinculadas a la reproducción. Nos permiten diferenciar entre dos categorías: Hembra y Macho

GÉNERO: Las características, actitudes, comportamientos y conductas que hombres y mujeres aprenden en una cultura y un tiempo histórico determinado y que se consideran apropiados para uno y otro sexo. En este caso, hablamos de las categorías de Mujer y Hombre

ROLES DE GÉNERO: Conjunto de tareas y funciones, destrezas y habilidades asignadas en función del sexo.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Conjunto de ideas y creencias sobre el comportamiento, las características y las actitudes de una persona en función de su sexo, se encargan de transmitir estos roles dife-

renciados, reflejando una visión simplista y estática, dicotómica y jerárquica de la sociedad para seguir manteniendo los valores imperantes en la misma.

El sistema sexo-género se construye mediante **el proceso de socialización diferencial**, proceso a través del que las personas aprenden el conjunto de elementos culturales de la sociedad en la que nacen, se integran en ella y crean su propia personalidad en función de su sexo. Es en este proceso en el que son cruciales las actuaciones de los agentes sociales antes citados.

IGUALDAD DE GÉNERO, EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales.

Las dos épocas históricas precedentes que trataron sobre la igualdad fueron la griega y la francesa, aunque ambas lo hacen de forma excluyente con respecto a las mujeres.

La igualdad no excluyente entre sexos se desarrolla en la Ilustración francesa a través de las obras de Condorcet y Olympe de Gouges, aunque ya en 1673 Poulain de la Barre había publicado "De la igualdad de los dos sexos". Sin embargo, la teoría dominante de esta época, representada por Kant y Rousseau, consideraba a las mujeres como pertenecientes a la especie humana pero sin estatuto pleno de sujetos.

La idea de igualdad ha sido protagonista durante años en la mayoría de las reivindicaciones de mujeres y de los movimientos de mujeres. El principio de igualdad entre hombres y mujeres es uno de los que menos ha evolucionado en cuanto a lo que significa el reconocimiento de los derechos y libertades fundamentales. Los derechos humanos se siguen vulnerando y con especial impunidad los de las mujeres. En ningún lugar del mundo el tratamiento de las mujeres se ha equiparado realmente al de los hombres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad.

Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

EL CONCEPTO DE MAINSTREAMING

Una "política de mainstreaming" significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

Este término anglosajón, se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas.

Durante los últimos años en la UE se ha proclamado el mainstreaming como marco de referencia necesario que tiene que ser incorporado tanto en la acción estructural propia de la UE como en las políticas generales de cada uno de los estados miembros.

TRANSVERSALIDAD

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas. Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen supervisen y evalúen.

EN LA UNIÓN EUROPEA

El **Tratado de Amsterdam** señala la igualdad entre las mujeres y los hombres como uno de los principales objetivos de la Unión Europea, y a nivel europeo se está haciendo un importante trabajo a fin de lograr este objetivo. No solamente por una cuestión de principios morales. Además de los aspectos morales del tema, el mercado de trabajo de la Unión Europea necesita las capacidades y las cualidades de las mujeres, y sus opiniones e ideas son necesarias si queremos construir una sociedad mejor para todas las personas.

La necesidad de contar con más mujeres en puestos de toma de decisión ha sido reconocida al más alto nivel en la Unión Europea. En su Recomendación de 1996, el Consejo de Ministros pidió que se tomaran medidas para lograr una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los proce-

sos de toma de decisiones. Dos informes especiales del Parlamento Europeo subrayan la importancia de este objetivo.

CREACIÓN DE ESTRUCTURAS ESPECÍFICAS

Las Instituciones Europeas han creado estructuras con responsabilidades específicas en materia de igualdad. En el Parlamento Europeo, las medidas legislativas y los programas para promover la igualdad y luchar contra la discriminación han recibido el apoyo activo de **la Comisión Parlamentaria de Derechos de la Mujer**, que ha desempeñado un papel político clave en el Parlamento. A lo largo de la actual legislatura, la Comisión de Derechos de la Mujer ha presentado informes sobre muchos temas importantes, como la trata de mujeres, la violencia contra las mujeres, la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a todas las políticas comunitarias, el estado de salud de las mujeres en Europa y el impacto del desempleo sobre las mujeres. La Comisión Parlamentaria de Derechos de la Mujer mantiene un diálogo permanente con representantes de los Parlamentos nacionales.

La Comisión Europea también dispone de estructuras específicas para la promoción de la igualdad entre los sexos.

En 1995, como resultado del compromiso político al más alto nivel, se creó **el grupo de Comisarios/as por la igualdad de oportunidades**, que mantiene contactos regulares con el Parlamento Europeo, El Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y con el Lobby Europeo de Mujeres.

La **Unidad de igualdad de oportunidades de la Dirección General V (Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos sociales)** es responsable de la incorporación y el control de la legislación en materia de igualdad, de la aplicación de los Programas de acción para la igualdad de oportunidades y de la integración de la dimensión del género en todas las políticas comunitarias.

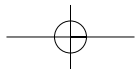
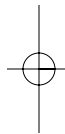
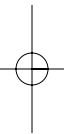
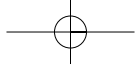
El Servicio de Información sobre la mujer de la Dirección General X (Información, Comunicación, Cultura y Sector Audiovisual) difunde información sobre las políticas y acciones comunitarias, entre las mujeres y promueve el debate sobre estas políticas con las mujeres de Europa.

Un **Comité consultivo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, que reúne a representantes de los organismos nacionales para la igualdad y a los agentes interlocutores sociales a nivel europeo, supervisa y asesora a la Comisión Europea en materia de desarrollo de la política europea de igualdad entre los sexos.



ACCIONES POSITIVAS





LAS ACCIONES POSITIVAS. ORIGEN, DEFINICIÓN, MARCO JURÍDICO

DISCRIMINACIÓN

Situación de exclusión y/o marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos, caracterizada bien por razones derivadas de opciones legítimas de todo ser humano, o por concurrir en ellos rasgos inseparables de la persona, sobre cuya pervivencia esta no tiene ninguna posibilidad de elección.

Es decir, en este contexto la discriminación se produce en todos aquellos casos en que una persona es tratada de forma diferente por su pertenencia a un sexo concreto y no sobre la base de su aptitud o capacidad individual.

Existen dos tipos de discriminación, que se diferencian en la forma en que se presentan:

DISCRIMINACIÓN DIRECTA O ABIERTA

Cuando existe un tratamiento formalmente desigual, y de forma evidente, que tiene por causa uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico (raza, sexo, etc.).

La discriminación directa es una diferencia de trato sobre la base del sexo de la persona. La conducta discriminatoria es clave e incide directamente sobre las personas a contratar o ya contratadas. Se manifiesta por ejemplo en no contratar mujeres, contratación exclusivamente en determinadas categorías profesionales, prohibición expresa de determinados trabajos.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA O ENCUBIERTA

Cuando no existe un tratamiento formalmente desigual o no tiene por causa formal uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, pero resulta perjudicial para las mujeres .Es consecuencia de la aplicación de una medida neutra, en cuanto que es idéntica para ambos sexos, pero cuyas consecuencias resultan perjudiciales o no favorecen a las mujeres.

Por ejemplo exigir para un puesto de trabajo cuya función es pintar sillas que las personas a contratar midan más de 1,80 m., ello excluiría a muchas mujeres, porque su media de estatura es menor, y no está justificada por una causa objetiva.

ACCION POSITIVA

Definición del Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa:

Es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

La acción positiva se concibe como el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres.

Son estrategias temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a las mujeres alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

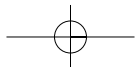
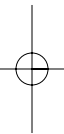
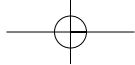
Son un conjunto de actuaciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre mujeres y hombres en materia de oportunidades, contratación y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

LA FIGURA DEL/LA AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Agente de Igualdad es el/la profesional que informa, forma, sensibiliza y asesora en la implantación de acciones positivas y de medidas para la aplicación y desarrollo de las Políticas de Igualdad de Oportunidades, que pretenden corregir, en la práctica, las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres, permitiendo para éstas, un trato más favorable.

PARTICIPACIÓN LOCAL Y GÉNERO



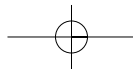
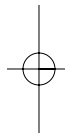
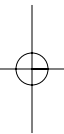
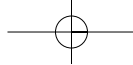


PARTICIPACIÓN LOCAL Y GÉNERO

Aunque actualmente el número de mujeres y hombres es prácticamente el mismo, los cargos representativos en política continúan siendo ocupados por hombres. Sólo 5 de las 59 diputaciones provinciales, comunidades autónomas y cabildos están presididos por mujeres, aunque estas representan el 51% de la población española, según se desprende del estudio "La presencia de la Mujer en las Diputaciones Provinciales".

Tras los últimos estudios realizados el dato más relevante es la escasa presencia de mujeres que ostentan cargos de presidencia.

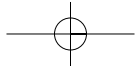
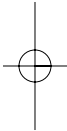
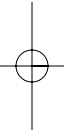
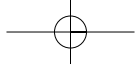
A la luz de estos datos lo que se pone de manifiesto es la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, en el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad política donde poder intervenir en la toma de decisiones y para dar un paso más hacia la verdadera paridad política y social.





ACCIONES POSITIVAS PARA
PROMOVER MUJERES EN
PUESTOS DE PODER
Y TOMA DE DECISIONES





ACCIONES POSITIVAS PARA PROMOVER EL ACCESO DE MUJERES EN PUESTOS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES A NIVEL EUROPEO

El Consejo de la Unión Europea recomienda a los Estados miembros adoptar una estrategia global integrada destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión y crear o desarrollar a tal efecto las medidas adecuadas, legislativas, reglamentarias o de incentivo.

Entre otras se pretende que dentro de los estados miembros se sigan las siguientes líneas:

- Sensibilizar al conjunto de agentes implicados en la enseñanza y en la formación sobre la importancia que reviste una imagen de la mujer en la sociedad exenta de prejuicios y estereotipos discriminatorios, un reparto más equilibrado de las responsabilidades profesionales, familiares y sociales entre las mujeres y los hombres y una participación más equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión;
- Animar a las jóvenes y a las mujeres a participar y a expresar sus opiniones en materia de enseñanza y formación de forma tan plena y activa como los jóvenes y los hombres;
- Estimular y apoyar los esfuerzos de las asociaciones y organizaciones destinados a facilitar el acceso de la mujer a los procesos de toma de decisión;
- Fomentar y apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales destinados a promover una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en sus actividades;
- Diseñar, lanzar y promover campañas públicas destinadas a sensibilizar a la opinión pública sobre la utilidad y las ventajas que para el conjunto de la sociedad supondría una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión.
- Promover y mejorar la recopilación y la publicación de datos estadísticos que permitan conocer la participación relativa de las mujeres y de los hombres en todos los niveles de los procesos de toma de decisión;
- Sustener, desarrollar o estimular estudios cuantitativos y cualitativos sobre los obstáculos jurídicos, sociales o culturales que impiden el acceso de personas de uno u otro sexo a los procesos de toma de decisión;
- Apoyar y estimular iniciativas que den ejemplos de buena práctica en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones.

- Promover un mejor equilibrio entre las mujeres y los hombres en todos los niveles de las funciones gubernamentales;
- Prever, crear o desarrollar un conjunto coherente de medidas destinadas a promover la igualdad en la función pública;
- Incitar al sector privado a reforzar la presencia de la mujer en todos los niveles de toma de decisiones, especialmente mediante la adopción de medidas de acción positiva o en el marco de planes de igualdad y programas de acciones positivas.

ESTRATEGIAS A NIVEL NACIONAL

En España, la Constitución impone a las administraciones el deber de eliminar obstáculos que impidan a grupos determinados desempeñar un papel pleno en la sociedad, lo cual incluye una intervención positiva para fomentar la plena participación de la mujer en la toma de decisiones del ámbito público. El Instituto de la Mujer constituye un organismo autónomo, adjunto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, responsable de diseñar medidas en favor de la igualdad. Todas las comunidades autónomas españolas poseen un órgano encargado de la promoción de la igualdad de oportunidades.

No destaca ninguna estrategia que pudiera recomendarse como la más positiva, sino que se hace necesario un enfoque global.

En el sector privado, en España se debe hacer referencia a los beneficios que ha reportado el programa OPTIMA, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que tiene por objeto convencer al tejido empresarial que se comprometan con la política de la igualdad. Otro medio de incrementar el empleo femenino en el sector público es la concesión de subsidios y de exenciones de la seguridad social.

ESTRATEGIAS A NIVEL LOCAL

Desde la perspectiva de que la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana es un elemento fundamental para la correcta vertebración de la población y el adecuado funcionamiento de la sociedad, la Diputación Provincial de Zaragoza, ejecuta anualmente en el ámbito geográfico de la provincia de Zaragoza el Plan Provincial para *la Igualdad de Oportunidades de la Mujer en el Medio Rural*.

OBJETIVOS DEL PLAN

- Promover la defensa y la garantía del principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las actividades y políticas, a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas, medidas y acciones que inciden en la vida municipal mediante la cooperación con los ayuntamientos y demás colectivos.
- Disminuir las desigualdades existentes entre la mujer del medio rural y la mujer del medio urbano.

EJES PRINCIPALES DE ACTUACIÓN

- Sensibilización, información y formación.
- Empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Asociacionismo.
- Prevención y erradicación de la violencia de género.

EMPODERAMIENTO, DIFICULTADES Y RETOS

La progresiva ausencia de mujeres a medida que asciende la esfera de poder, prestigio y/o remuneración de los cargos, ha llevado a la acuñación del término específico "el techo de cristal". La existencia de esta barrera se manifiesta principalmente por sus efectos: en los casos en los que el acceso a los puestos se produce por cooptación o libre elección, el número de mujeres es muy inferior a aquellos otros casos en los que existen mecanismos formales y objetivos de acceso. Esto demuestra la difícil tarea que supone variar la dinámica de las organizaciones, ya que, a pesar de que las mujeres cuentan en muchos casos con mayor capital formativo que los hombres, son fijadas en ámbitos subordinados y alejados de las esferas decisivas de poder, que se mantienen reservadas para estos.

Con excepciones notables, como los países nórdicos, lo habitual es que no haya mujeres en los Parlamentos; de hecho, son el 16% de representantes a nivel parlamentario de todo el mundo.

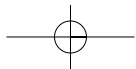
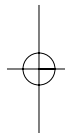
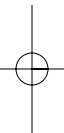
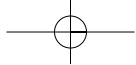
Lo cierto es que si las mujeres no tienen las mismas facultades que los hombres, quedarán rezagadas. Por ello, el trabajo para capacitar a las mujeres en procesos de adopción de decisiones, participación de la vida política y empoderamiento del liderazgo se consolida como imprescindible para lograr una igualdad real, no simplemente como un objetivo que merece alcanzarse, sino como una forma comprobada de acelerar el desarrollo humano.

Las mujeres deben expresar inequívocamente sus ideas en la mesa de negociación para poder determinar su futuro. La presencia de líderes mujeres facilita la articulación de temas políticos desde diferentes perspectivas entendiendo que estas actúan no sólo como mujeres sino por las mujeres, produciéndose de esta manera la identificación de un grupo social determinado que hasta el momento se encuentra subrepresentado, provocando este hecho un serio cuestionamiento tanto a las políticas públicas como al principio mismo de representación (dado la omisión en la misma de un grupo social determinante en la configuración social como es el caso del colectivo de mujeres, que constituyen además más de la mitad total de la población). El liderazgo femenino busca generar identidad y se proyecta como una manifestación de política mayor.

Las dirigentas mujeres recientemente elegidas permiten abrigar esperanzas a las mujeres de todo el mundo en el sentido de que, desde el nivel político más alto al más personal, la igualdad entre el hombre y la mujer es un objetivo que puede alcanzarse.



**HABILIDADES PARA
LA PARTICIPACIÓN**



HABILIDADES PARA LA PARTICIPACIÓN

LA COMUNICACIÓN, ESENCIA DE LA VIDA

Comunicación es la capacidad que tenemos de ponernos en común, de establecer vínculos con las demás personas. La comunicación nos sirve pues para relacionarnos con otras personas pero cumple a su vez un papel crucial en la construcción de nuestra propia identidad. No existe mejor medio de crecimiento personal que la buena comunicación con uno/a mismo/a y con los/as demás, esto es, intrapersonal e interpersonal. Así mismo, dominar el arte de la comunicación nos hace sentir seguridad y se constituye como una estrategia que facilita nuestros procesos de participación en la vida pública, política y social.

La mayor parte de los problemas que afligen a las personas, son problemas de comunicación. También son problemas que afectan a las organizaciones, restándoles fuerza y eficacia. Y es que, como bien afirman desde diferentes teorías de la comunicación, es imposible no comunicar, puesto que toda conducta o comportamiento está comunicando algo de quien la realiza.

COMUNICACIÓN INTRAPERSONAL

Es el diálogo que sostenemos con nosotros/as mismos/as, la conciencia, que nos acompaña en nuestras vidas.

A través de la comunicación intrapersonal, aprendemos a conocernos, a elaborar nuestra autoimagen, a valorarnos, evaluarlos y estimarnos. La comunicación interna es a través de nuestros pensamientos, pero también a través de nuestro cuerpo que nos envía señales de alarma o de satisfacción. A continuación se propone una pequeña reflexión.

Piensa y contesta

¿Conoces las señales que te envía tu cuerpo cada vez que lo sometes a presión?
¿Conoces cómo controlarlo y atenderlo?
¿Reflexionas antes de tomar decisiones?

A través del auto conocimiento a lo largo de los años, vamos integrando un auto concepto, es decir, una auto imagen, que puede ser negativa o positiva, estimulante o deprimente, equilibrada o desequilibrada, verdadera o falsa. Lo cierto es que ningún concepto o juicio es más trascendental para una persona que el que ella se forme de sí misma. Este concepto es la variable número uno de la comunicación humana; la que, en forma decisiva, condicionará las acciones y las reacciones de la persona en cuestión y las posteriores comunicaciones con otras personas.

De esta afirmación se deriva que será primordial establecer una comunicación sincera con una/o misma/o para poder comunicarse con otras personas.

Comenzar por buscar en nosotras/os mismas/os:

- Qué siento.
- Qué pienso.
- Qué quiero/no quiero.
- Qué me preocupa exactamente.
- Hacia dónde quiero ir.
- Qué quiero comunicar.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y GRUPAL

La comunicación interpersonal es aquella que se realiza generalmente cara a cara, entre dos personas o un grupo reducido de ellas.

Entre dos o más personas puede haber una comunicación artificial, defensiva, mecanizada y puede también haber una comunicación fluida, abierta, espontánea, confiada y cordial. En la primera la persona comunica cosas, como las podría hacer una máquina, en la segunda **se comunica**. Esta última depende de la voluntad de compartir, de participar, de tender puentes, de involucrarse, de darse.

La comunicación genuinamente interpersonal es hablar **con** y no **con** hablar **de** o hablar **sobre**, exige sacar los sentimientos. La riqueza de la comunicación está en su paradoja: **ACEPTAR TOTALMENTE AL OTRO/A Y SIN EMBARGO PERMANECER TOTALMENTE YO MISMO/A, SIN DILUIRME.**

Para que la comunicación se produzca se necesitan

- Calma.
- Tiempo.
- Intimidad.

Deberemos propiciar las circunstancias propicias cuando queramos comunicarnos con alguien.

La comunicación no es fácil o difícil, somos nosotras/os quienes la hacemos complicada.

Algunos de los mitos acerca de la comunicación son:

-Existe sólo un nivel de lenguaje plasmado en la escritura o el habla.

Las palabras corresponden sólo al 7% de nuestra comunicación, el 38% al tono y el resto al lenguaje no verbal (posturas, gestos...)

-La comunicación se limita a la información explícita.

La comunicación incluye lo no-dicho, la información implícita que va oculta tras los mensajes y que no podemos obviar si queremos manejar el arte de comunicarnos.

-Nos comunicamos sobre una base común.

Nuestra base no tiene por qué ser la misma que la de otras personas. Entre diferentes culturas por ejemplo existen diferentes códigos para saludarse, para expresar dolor, etc. Esto no sólo sucede entre personas de diferentes etnias; entre las personas de una misma sociedad existen a su vez múltiples factores que pueden impedir la puesta en común de una comunicación exitosa, puesto que cada persona tiene sus propios códigos, sistemas de valores... que influyen en su proceso comunicativo y que es por tanto necesario conocer si queremos abordar con éxito ese proceso.

-La objetividad existe en la comunicación.

La objetividad no es posible sin ponernos en el lugar del otro, puesto que la anteriormente mencionada multiplicidad de códigos hace que cada persona tenga su "propia realidad", la cual deberemos observar y conocer para comunicarnos con ella.

-Comunicar es intercambiar información.

La comunicación es mucho más que el simple intercambio de información.

Claves para la comunicación exitosa

- Paciencia.
- Control emocional.
- Capacidad para escuchar.
- Transmitir tranquilidad.

LIDERAZGO DIRECCIÓN Y EMPODERAMIENTO

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Históricamente, y debido a la influencia de la corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, se ha venido hablando de tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: **Liderazgo carismático**, a la persona líder quienes le siguen le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros/as dirigentes; **liderazgo tradicional**, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y **liderazgo legal**, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

Cada vez más personas expertas en el tema organizacional, coinciden en señalar que las organizaciones hoy requieren de líderes más que de gerentes o jefes/as. Y ¿esto que significa? Que todas las personas, indistintamente de su posición jerárquica dentro de la compañía o asociación -aunque las jerarquías sigan existiendo-, tienen la posibilidad de liderar actividades y de marcar la diferencia que pueda llevar al éxito.

Dentro de un grupo, una persona líder debe ser capaz de combinar sus características personales, y también sus propias metas, con las del grupo. Debe poseer una mente abierta, y debe ser capaz de comunicar claramente sus ideas, pero también debe ser capaz de entender a los/las demás y sobre todo, debe mantener su mente abierta frente a nuevas ideas.

Algunas características de una buena persona líder

- Tener un pensamiento constructivo.
- Demostrar respeto hacia los/las demás.
- Conocer y participar de las normas.
 - Estar atenta a los detalles.
 - Cultivarse.
 - Dar ejemplo.
- Adoptar una postura autocrítica.
 - Ser responsables.
 - Saber escuchar.
 - Saber negociar.

No siempre las personas que lideran son líderes naturales, desde su nacimiento, sino que es necesario cultivar las propias capacidades y el crecimiento personal para conseguir aumentar nuestra participación en la vida pública, política y social y hacer que esa participación sea además beneficiosa para nuestra propia persona.

En ocasiones la mayor reticencia que se encuentra por parte de la gente a participar en procesos de liderazgo o toma de decisiones viene dada por la afirmación de que la persona líder nace, no

se hace. Pues bien, esto no sólo no es cierto sino que la misma persona que es líder natural de un grupo puede no resaltar en absoluto dentro de otro. Así mismo una persona puede cultivar sus capacidades de escucha, de saber ponerse en el lugar de la otra persona, dominar las técnicas de comunicación... para poder ocupar puestos de responsabilidad dentro de la Administración Local y de todo tipo de organizaciones.

Es importante recordarse a uno/a mismo/a que es capaz de hacer mucho más de lo que realmente cree, la clave está en confiar en las propias habilidades.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos son inevitables y necesarios. El objetivo no es eliminarlos o evitarlos sistemáticamente, sino saber encauzarlos. Hay que aclarar que tampoco hay que buscarlos, ni crear ocasiones de que se den (eso sería masoquismo). Lo importante es saber que para que haya crecimiento y maduración de las personas y grupos son necesarios los conflictos. Por ello hay que verlos de forma positiva, como ocasión de toma de conciencia y cambio a mejor. El objetivo es resolver los conflictos obteniendo mejoras para cada una de las partes. Pero esto no siempre es posible, ya que hay conflictos que no tienen solución inmediata. En este caso el objetivo no es la resolución, sino la regulación, que permite vivirlos de forma lo más constructiva posible.

La negación del conflicto genera pérdidas impactantes a las organizaciones y asociaciones: ya sea por que las personas calificadas se retiran o pierden interés en la ejecución de su trabajo dentro de un contexto poco motivador, las personas que lideran pierden tiempo valioso atendiendo el conflicto y reclutando nuevas personas que reemplacen a las que se fueron, la confianza y la sensación de estabilidad de las personas que quedan se ve minada y afecta su rendimiento y además pueden generarse costos legales.

Para comenzar con la resolución de conflictos sería interesante analizar los obstáculos que impiden que normalmente se haga una gestión madura de los conflictos: normas sociales, valores transmitidos en la educación, déficits educacionales, déficits de autoestima, sentimientos etc.

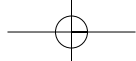
Debemos permanecer con atención a la comunicación asertiva, la importancia de sentarse y comunicarse desde los sentimientos, eludiendo los juicios. El saber los sentimientos provocados en la otra persona por nuestra actuación, permite tomar conciencia de nuestras posibles equivocaciones, y acercarnos a la otra persona desde un mayor descubrimiento de su realidad humana.

Muchísimos conflictos se resuelven así de sencillamente. Lo único que hace falta es una buena dosis de honradez y sinceridad, por lo menos en una de las partes.

A continuación se presenta un cuadro con las fases principales y estrategias a seguir para la resolución de conflictos.

FASES PARA LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

- Creación de un clima favorable.
 - Distanciarse, calmarse.
 - Definir el conflicto.
- Describirlo: personas implicadas, origen, desarrollo, situación actual.
 - Integrar toda la información necesaria.
- Establecer objetivos, según los resultados deseados.
- Diseñar posibles soluciones y propuestas teniendo en cuenta las consecuencias positivas o negativas.
 - Escoger una solución.
- Elaborar un plan para aplicarla, pasos de acción.
 - Responsabilizarse para llevarla a la práctica.
 - Evaluar, valorar, los resultados obtenidos.
- Sensibilizar sobre la importancia que tiene lo que pensamos sobre lo que sentimos y hacemos, en nuestras dificultades para conseguir lo que queremos.
 - Ayudar a detectar pensamientos distorsionados: absolutismo (tiene que ser así), pensamiento dicotómico (si no es bueno, es malo), sobre generalización (todos son iguales), fatalismo (todo me sale mal), confusión de las emociones con la realidad (siento esto, luego esto es así), sesgos de interpretación (no se tiene en cuenta todos los factores).
- Enseñar pensamientos alternativos a los sesgos que se quieren superar.

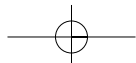


ESTIMULAR LA EMPATIA Y LA ADOPCIÓN DE NUEVOS PUNTOS DE VISTA

- Haciendo actividades que impliquen la representación de una misma situación cambiando la perspectiva.
- Ponerse en lugar de las distintas personas implicadas.
- Adoptar la perspectiva de un/a observador/a imparcial.
- Considerar el punto de vista de la comunidad.
- Establecer una jerarquía de prioridades entre los derechos en conflicto.
 - Dramatización de papeles antagónicos, representación del propio papel (para anticipar el futuro, para eliminar distorsiones pasadas).

APRENDER A ESCUCHAR

Si queremos avanzar en el campo de la comunicación, en los procesos de liderazgo y toma de decisiones, así como en la resolución de conflictos es indispensable saber escuchar. No basta con oír, hay que dar muestras claras a quien emite el mensaje de que se está escuchando con atención y que se tiene en cuenta lo que dice.



Os proponemos que os hagáis unas cuestiones.

OBSERVA...

La próxima vez que estés con un grupo de personas préstale atención al número de veces que alguien interrumpe a otra persona a mitad de una frase para expresar sus propias ideas.

¿Qué porcentaje del tiempo se produce verdadero diálogo y en qué porcentaje lo que se produce son conversaciones paralelas, cada persona hablando sobre su tema?


¿Cuánta gente esta prestándole atención a la conversación para entender a quien habla y cuanta gente está allí para expresar sus propias ideas?

Fíjate también en tu propia manera de escuchar.

Cuando alguien te cuenta algo ¿empiezas a pensar enseguida en lo que tú vas a decir o mantienes toda tu atención en lo que te cuentan?

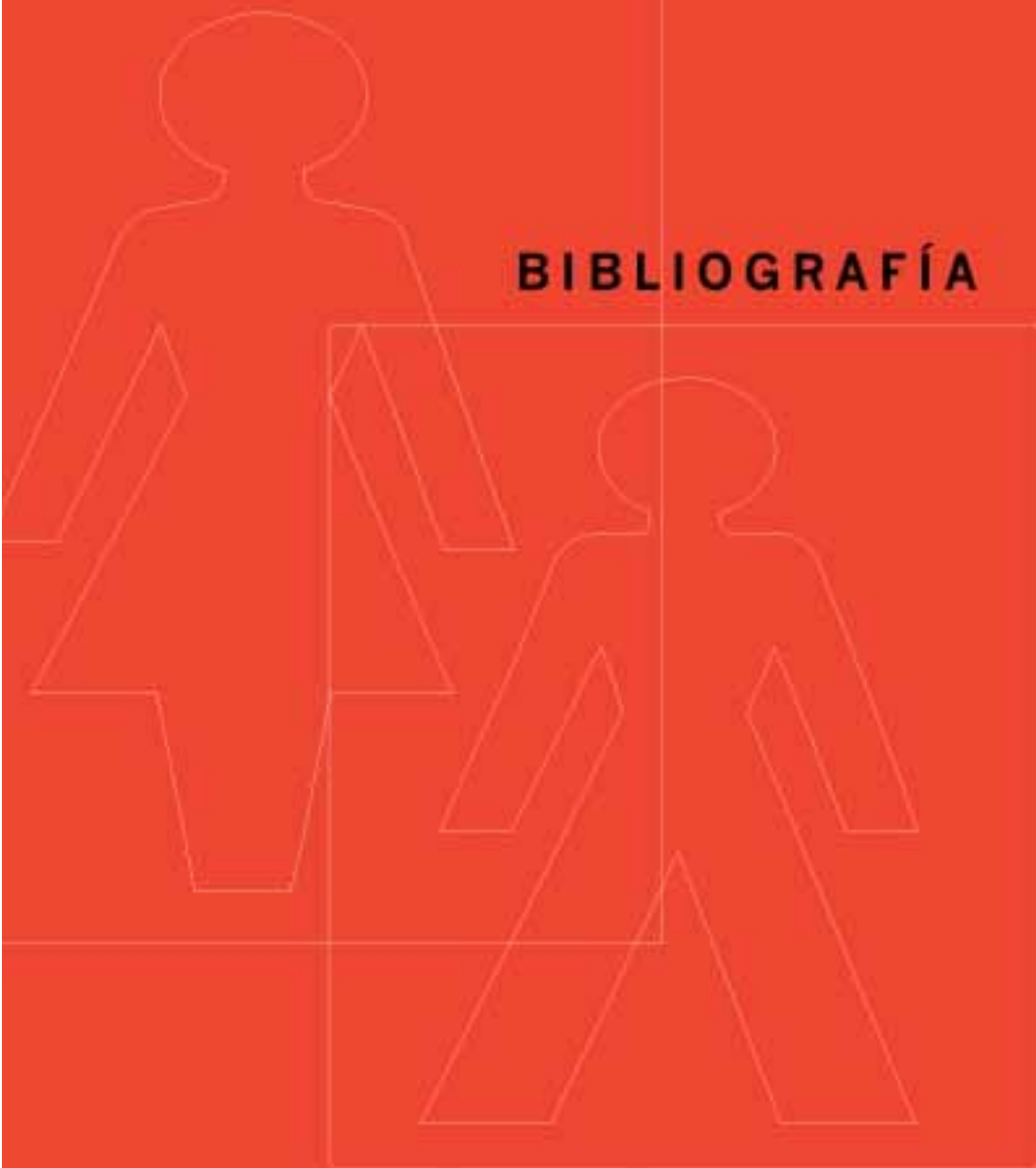
¿Qué porcentaje de tu atención está en la otra persona y qué porcentaje en tí?

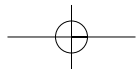
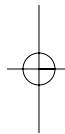
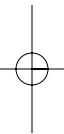
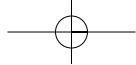
Cuando tienes algo que decir ¿sigues prestándole tu atención a las palabras de la otra persona o te distraes y estás esperando impaciente para meter baza, deseando que la otra persona acabe?



Con esto damos por concluida esta aproximación a la participación local desde la perspectiva de género no sin antes incluir un listado de recursos bibliográficos para quienes quieran ampliar sus conocimientos en este tema.

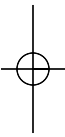
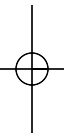


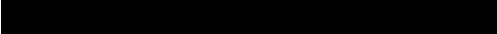
BIBLIOGRAFÍA





BIBLIOGRAFÍA

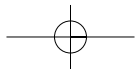
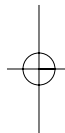
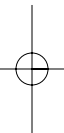
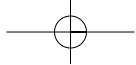
- Recursos para un Taller de Resolución de Conflictos. **COLECTIVO TORTUGA.**
- Aprender a Aprender **GALEON HISPAVISTA** Internet.
- Teorías de la Comunicación Humana **WATZLAWICK.**
- La Isla de los Cinco Faros **FERRÁN RAMON-CORTÉS.**
- Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres del Medio Rural **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA.**
- **MUJERES EN RED** Internet.
- Relaciones de Poder entre Hombres y Mujeres. **SOLEDAD MURILLO.**
- Las Tres Caras del Poder. **PAIDÓS.**
- Documento Marco para la Gestión de Políticas Locales de Igualdad. **FEMP.**
- Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad. **FEMP.**
- Administración - Una Perspectiva Global. **HAROLD KOONTZ, HEINZ WEIRICH.**
- El Despertar del Líder. **KEVINCASHMAN.**



Primera edición, septiembre 2007
© Diputación Provincial de Zaragoza
© Textos: Códice Europa S.L
© Fotografías: Sus autores/as

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA
ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO
PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Plaza de España 2- 2ª planta . 50071 ZARAGOZA
E-mail: csm@dpz.es

Diseño y Maquetación: Zomba Comunicación & Publicidad
Impresión: EUJOA ARTES GRÁFICAS
Depósito Legal: SA 854-2007



A G

por  gual

Guía de Participación Local