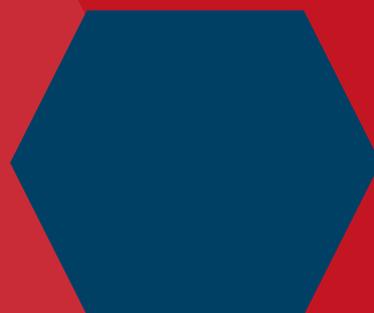


Second
Chance



Liderazgo

GUÍA PARA LAS SESIONES EN VIVO

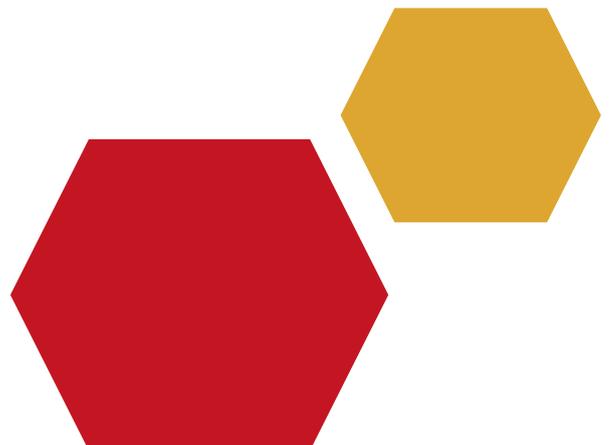


Second
Chance



Liderazgo

GUÍA PARA LAS SESIONES EN VIVO



PROGRAMA DEL CURSO

Tema	Liderazgo
Modalidad	Híbrido
Duración	8 horas
No. módulos	4 módulos
Estructura del módulo	4 sesiones en vivo de 90 minutos 1 curso de aprendizaje en línea de 30 minutos de duración
Objetivo	Ampliar la comprensión de las participantes sobre el liderazgo, permitirles reconocer su propio potencial de liderazgo y el poder de organizarse con otras mujeres para lograr cambios.

Resultados

1. Las participantes tienen una mayor comprensión de lo que significa 'liderazgo', conciben una líder como 'agente de cambio' y visualizan cómo este concepto de liderazgo puede aplicarse a sus propias vidas.
2. Las participantes comprenden que las habilidades y atributos clave necesarios para ser una líder eficaz son también necesarios para el crecimiento personal: autoconocimiento, capacidad de comunicación y escucha, resiliencia, capacidad para tomar decisiones y gestión del tiempo.
3. Las participantes comprenden ideas teóricas sobre el liderazgo de las mujeres, de modo que puedan aplicarlas a su propia vida, y así entender los comportamientos y las habilidades necesarias para cada situación.
4. Las participantes disponen de estrategias para reflexionar continuamente sobre sus experiencias desde una perspectiva de género y mejorar su capacidad para ser agentes de cambio.
5. Las participantes comprenden el valor de organizarse en grupos de mujeres y las habilidades necesarias para ser eficaz en estos grupos.
6. Las participantes entienden lo que significa una mentoría y sus beneficios, tanto para la mentora como para la alumna.
7. Las participantes comprenden los atributos clave de una mentora eficaz y adquieren formas de desarrollar esos atributos y habilidades.

Puntos clave de la enseñanza

1. Tienes el potencial de ser una agente de cambio en tu propia vida, y de influir en la vida de los y las demás.
2. La esencia del liderazgo es la capacidad de influir y provocar cambios.
3. Puede que ya seas una agente de cambio en algunas áreas de tu vida, sin darte cuenta. Estás mostrando liderazgo cada vez que te propones asumir la responsabilidad de algo, de hacer que algo suceda.
4. Para ser agentes de cambio, primero tenemos que estar abiertas al cambio en nosotras mismas. Nuestra forma de pensar y actuar no está grabada en piedra. Dando pasos pequeños y manejables, y con el apoyo de los demás, podemos aprender a desarrollar aspectos de nosotras mismas en los que nos sentimos menos seguras.
5. Es muy probable que el programa de SCE ofrezca oportunidades para desarrollar tus aptitudes de liderazgo: ¡súmate!
6. Organizarte en grupo con otras mujeres puede darte más poder para provocar el cambio del que tienes como individuo.
7. Muchos programas de SCE tienen un programa de mentoría en el que las graduadas tutelan y apoyan a otras participantes. Es una buena forma de desarrollar tus dotes de liderazgo y marcar la diferencia en la vida de otras mujeres.

Requisitos para las sesiones presenciales

PowerPoint o Adobe PDF Reader, pantalla o proyector, papelógrafo y plumones, post-its, papel y lápices

Presentación

Presentaciones de Liderazgo.PPT

Requisitos para el e-learning

- Smartphones, tablets o PCs
- Acceso a la plataforma EdApp:
 - En un PC, EdApp necesita una conexión a Internet, ya que se accede a ella a través de un navegador. EdApp no puede utilizarse en un PC sin Internet.
 - En teléfonos inteligentes y tablets, EdApp debe descargarse de la tienda de aplicaciones y puede utilizarse sin conexión, siempre que se disponga de una conexión inicial a Internet para descargar las lecciones.



SESIONES

1

¿Qué es el liderazgo?

- ¿Qué es el liderazgo?
 - ¿A quién consideramos una 'líder'?
 - Cualidades de una líder
 - Las mujeres como líderes
 - Ideas sobre liderazgo
 - Mal liderazgo
-

2

Desarrollarse como líder

- ¿Qué hace que una mujer sea realmente una buena líder?
 - Liderazgo feminista
 - Ejemplos de líderes feministas
 - Líderes feministas locales
 - Pensar en ti misma como líder
 - Desarrollarse como líder
 - La importancia de la reflexión
-

3

Liderazgo en la práctica

- Recapitulación sobre las cualidades de liderazgo y las barreras para las mujeres
 - Tu perspectiva única
 - Hitos de la organización feminista
 - Organizadoras feministas locales
 - Mujeres que apoyan a mujeres: organizarse para el cambio
 - Actuar juntas: crear tu propio grupo de mujeres
-

4

Mentoría

- ¿Qué es una mentoría?
 - Las mentoras de tu vida
 - Lista de deseos para una mentora perfecta
 - Los atributos y habilidades de una mentora
 - ¡Tienes todo lo necesario!
 - Mentoría del programa SCE
-

Resumen del curso

El objetivo del curso es ampliar la comprensión de las participantes sobre el liderazgo, permitirles reconocer su propio potencial de liderazgo y el poder de organizarse con otras mujeres para lograr cambios.

Anima a las participantes a reflexionar sobre lo que significa el liderazgo. ¿Tiene que ver con el poder, el carisma, ser una buena oradora pública, o más bien tiene que ver con provocar un cambio? Cuando pensamos en "líder", ¿en quién pensamos inmediatamente? ¿En un hombre que pronuncia un discurso ante miles de personas? ¿O en una mujer que logra subir a sus hijos e hijas al autobús escolar todos los días?

Las participantes pensarán en líder como un "agente de cambio", y cómo esa definición puede aplicarse a sus propias vidas, cómo podemos construir nosotras mismas las habilidades y atributos que necesitan los y las líderes, que son también los necesarios para el crecimiento personal: autoconocimiento, capacidad de comunicación y escucha, resiliencia, capacidad para tomar decisiones y gestión del tiempo.

Se presentará a las participantes las principales teorías sobre el liderazgo para que comprendan cómo han cambiado las ideas a lo largo del tiempo y porque pueden ser útiles para entender los comportamientos y habilidades necesarias para cada situación.

El curso examina el liderazgo con una perspectiva de género. Las mujeres tenemos una contribución única que hacer debido a la forma en que hemos sido socializadas, es decir, a medida que crecemos, las mujeres aprendemos a comportarnos de una determinada manera y a adquirir ciertos atributos y habilidades, porque la sociedad espera que las mujeres se comporten, se comuniquen, se vistan, piensen y aspiren de forma diferente a los hombres. Las participantes se inspirarán en ejemplos de mujeres líderes de la opinión pública y de las que están más cerca de su vida cotidiana.

En el curso se estudiará cómo desarrollar nuestra capacidad para ser agentes de cambio y cómo la organización en grupos de mujeres es una forma eficaz de hacerlo, y de hacer un uso efectivo de nuestras habilidades.

Por último, el curso introduce la práctica de la mentoría como forma de liderazgo, y examina lo que implica y los beneficios que trae tanto para la mentora como para la alumna.

Sesión 1 :

¿Qué es el liderazgo?

Objetivo Ampliar la comprensión de las participantes sobre lo que significa el liderazgo, centrando la atención en mujeres como ellas y en verse como agentes de cambio, y dejar atrás la idea de que las y los líderes son exclusivamente figuras masculinas carismáticas, extrovertidas, públicas y de autoridad.

Resultados

- Las participantes han reforzado su comprensión de lo que significa "liderazgo"; entienden que líder es un "agente de cambio" y pueden entender cómo este concepto de liderazgo puede aplicarse a sus propias vidas.
- Las participantes comprenden algunas de las ideas en torno a los diferentes estilos de liderazgo y cómo podrían aplicarse al liderazgo en su propia vida.

Reflexiones clave

- Las mujeres pueden ser grandes líderes.
- Tienes el potencial de ser una agente de cambio en tu propia vida y de influir en la vida de los demás.
- La esencia del liderazgo es la capacidad de influir y provocar cambios.
- Puede que ya seas una agente de cambio en algunas áreas de tu vida sin darte cuenta. Muestras liderazgo cada vez que te propones asumir la responsabilidad de algo, de hacer que algo suceda.

Conceptos clave liderazgo; influencia; agente de cambio; teorías del liderazgo

Recursos para modalidad presencial Computadora, pantalla grande o proyector, reproductor de música, papelógrafo y plumones, cinta adhesiva, notas adhesivas, papeles y lápices

Impresiones Actividad 3: Cualidades que admiras

Duración	Actividad	Descripción	Recursos
10 minutos	Bienvenida e introducción al curso	<ul style="list-style-type: none"> • Registro participantes • Bienvenida • Información práctica: higiene y seguridad • Introducción al curso 	PPT - Set de diapositivas 1
10 minutos	Actividad 1	¿Qué es el liderazgo?	
10 minutos	Actividad 2	¿En quién piensas como líder?	<ul style="list-style-type: none"> • Post-its • Papelógrafo
10 minutos	Actividad 3	Cualidades que admiras	<ul style="list-style-type: none"> • Impresión: 22 tarjetas o trozos de papel con adjetivos • Post-its • Papelógrafo
10 minutos	Actividad 4	Las mujeres como líderes	
10 minutos	Presentación	Resumen: ¿qué significa realmente ser una líder?	PPT - Set de diapositivas 2
10 minutos	Presentación	Ideas sobre liderazgo	PPT - Set de diapositivas 3
15 minutos	Actividad 5	Mal liderazgo	
5 minutos	Actividad 6	Curso de introducción a EdApp	

Total: 90 minutos de sesión en vivo

30 minutos EdApp: Módulo 1 del curso de Liderazgo

Bienvenidas e introducción al curso

Duración: 10 minutos

Objetivo: Aumentar los niveles de motivación y compromiso en la sesión y reintroducir o presentar a las participantes entre sí.

Descripción: Pide a las participantes que se presenten y digan: "Soy una líder".

Por ejemplo: "Soy Monica Yacoub y soy una líder".

Pídeles que, mientras dicen esto, se presenten y se sienten, se pongan de pie o caminen según cómo creen que debe actuar una líder.

A continuación, presenta brevemente el curso, utilizando las diapositivas del [Set de diapositivas 1](#).

Actividad 1: ¿Qué es el liderazgo?

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes son conscientes de cómo conciben actualmente el liderazgo; y al final del curso, verán cómo han evolucionado sus ideas.

Descripción: Facilita una "lluvia de ideas" sobre el liderazgo. Pide a las participantes que respondan:

- ¿En qué crees que consiste el liderazgo?
- ¿Por qué es importante?

Escribe las ideas de cada una en un papelógrafo, dejando algo de espacio en la parte superior.

Algunas palabras que pueden surgir son: poder, tomar decisiones, guiar, conducir, dirigir, instruir, dar órdenes.

Al final del debate, resume los siguientes puntos clave.

- **¿Qué es el liderazgo?** Hay muchos tipos diferentes de líderes y estilos de liderazgo. La clave del liderazgo es la capacidad de influir: provocar cambios, reunir a un grupo en torno a un objetivo común.

Escribe en la parte superior del papelógrafo una breve definición de liderazgo con la que todas estén de acuerdo.

- **¿Por qué es importante el liderazgo?** Porque proporciona una visión común a la que aspirar y por la que trabajar. Una líder proporciona dirección y mantiene unidos todos los esfuerzos. Motivan y fomentan la creatividad. Construyen y mantienen canales de comunicación eficaces.

Al final de esta actividad, fija el papelógrafo con las palabras y la definición que surgió de la "lluvia de ideas" en algún lugar donde esté visible durante toda la sesión y, si es posible, durante todo el módulo.

A medida que surjan determinados temas, estas palabras y frases y la propia definición pueden resaltarse, cuestionarse, rodearse con un círculo o marcarse con un signo de interrogación. Al final de la sesión o del módulo, pueden revisarse estas ideas iniciales y las participantes pueden evaluar cómo han cambiado sus ideas.

Actividad 2: ¿En quién piensas como líder?

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes empiecen a reflexionar y a cuestionar los supuestos en los que se basan sus concepciones de los y las 'líderes'.

Descripción: Pide a las participantes que escriban individualmente el o la primera líder que les venga a la mente (1) en su comunidad o barrio, (2) en su país y (3) a nivel internacional.

Pídeles que lo compartan con el grupo y expliquen por qué han pensado en ellas o ellos. Ten en cuenta si hay más participantes que piensan en líderes masculinos que femeninos.

Al final del debate, comparte los puntos clave que aparecen a continuación.

Puntos clave:

- Es más fácil pensar en líderes que son hombres que en líderes que son mujeres, simplemente porque parece que hay más de ellos. Son más visibles. Durante siglos se ha impedido a las mujeres ocupar puestos de liderazgo.
 - También estamos todos y todas socializadas para pensar que los líderes son hombres y no mujeres, y que son visibles, ruidosos e incluso físicamente grandes.
 - Es probable que conozcas personalmente a muchas mujeres que provocan cambios, pero de forma menos visible, sin llamar la atención sobre sí mismas, por lo que no se las reconoce como 'líderes'. También puedes reconocer a mujeres que estén ocupando un papel en la vida pública.
-

Actividad 3: Cualidades que admiras

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes reflexionan críticamente sobre las cualidades que, en su opinión, hacen que alguien sea una buena líder.

Preparación:

Esta actividad requiere varias tarjetas o trozos de papel en los que cada uno tenga escrito un adjetivo relacionado con el liderazgo. Están señalados en los recursos para esta actividad, que puedes imprimir y luego recortar en trozos de papel individuales.

También puedes escribir tú misma las palabras en tarjetas de papel. Los adjetivos sugeridos son:



Fuerte, Carismática, Dominante, Buena comunicadora, Persuasiva, Decidida, Visionaria, Entusiasta, Arriesgada, Audaz, Segura de sí misma, Buena oyente, Tranquila, Introversa, Reflexiva, Empática, Emotiva, Contundente, Dominante, Controladora, Decisiva, Extrovertida, Sabia, Experimentada.

Descripción:

1. Pide a las participantes que escriban en post-its algunos de los atributos que, en su opinión, caracterizan a los y las buenas líderes. Por ejemplo: ser fuerte, carismática, entusiasta, persuasiva, etc.
2. A continuación, reparte los post-its sobre una mesa.
3. ¿Falta alguno de los atributos en los que pensaron las participantes? Pídeles que los escriban en tarjetas/papeles en blanco.
4. Luego pide a las participantes que elijan los diez que consideren más importantes para ser una buena líder. También pueden elegir los diez que consideren menos importantes. Facilita el debate para que las mujeres menos participativas también tengan la oportunidad de expresar sus opiniones.
5. Una vez que el grupo haya llegado a un acuerdo sobre el ejercicio anterior, pregúntales: ¿Los atributos principales para líderes se asocian más con las mujeres o con los hombres en tu comunidad? ¿Y los atributos de la parte inferior con quiénes se asocian más? ¿A qué crees que se debe?

Aquí puede ser útil hacer una rápida recapitulación sobre los roles de género y las normas sociales del curso de Género. Recuerda a las participantes que muchos de los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en sus familias y en la comunidad se basan en suposiciones sobre para qué es bueno cada género y en expectativas sobre lo que deberían hacer o cómo comportarse. Estas expectativas y suposiciones no se basan en las capacidades de los hombres y mujeres, sino en una historia de desigualdad de género.

Puntos clave:

- Los atributos tradicionalmente asociados al liderazgo, como ser carismático/a, físicamente imponente y contundente, suelen asociarse más a los hombres que a las mujeres. Pero no son necesariamente los más eficaces.
- Debido a los papeles que la sociedad asigna a las mujeres -como cuidadoras, figuras de apoyo, mediadoras-, pueden estar más estrechamente conectadas con las personas de sus familias y comunidades. Por tanto, pueden ser capaces de identificar prioridades y necesidades que requieren atención y pueden ser capaces de hacer algo al respecto.
- No hay nada innato en las mujeres que les haga mostrar un determinado estilo de liderazgo. Todo depende de la forma en que han sido educadas y socializadas. Y, por supuesto, algunas mujeres líderes ejercen este rol de forma dominante, dictatorial y agresiva.
- Pero recurriendo a los atributos que tradicionalmente se consideran más femeninos, como la compasión, el apoyo mutuo y la escucha atenta, el liderazgo de las mujeres puede transformar vidas y añadir un valor único a la sociedad. Y debe fomentarse.

Actividad 4: Las mujeres como líderes

Duración: 10 minutos



Objetivo: Que las participantes empiecen a reconocer las cualidades que suelen encarnar las mujeres líderes.

Descripción: Pide a las participantes que piensen durante unos minutos, individualmente, en las mujeres que admiran: familiares, amigas, vecinas, mujeres de la vida pública. Pregúntales: ¿qué cualidades admiras en ellas? ¿Piensas en ellas como líderes?

A continuación, dirige una conversación en la que las participantes compartan sus reflexiones. Intenta animarlas a que vean a las mujeres que admiran como líderes y a que expresen por qué esas mujeres son eficaces como líderes. ¿Qué les gusta de la forma en que esas mujeres ejercen el liderazgo?

Nota: Prepárate para añadir ejemplos de mujeres líderes del pasado o presente de tu propia localidad, país o región.

Presentación – Set de diapositivas 2: ¿Qué significa ser una líder (resumen)?

Duración: 10 minutos

Objetivo: Se recuerda a las participantes los puntos clave surgidos hasta ahora en la sesión y los desafíos para cuestionar sus propias suposiciones y expectativas sobre el liderazgo.

Puntos clave:

- El liderazgo se define de muchas maneras diferentes.
- No es necesario tener los atributos "masculinos" tradicionales del liderazgo, como ser enérgico y mandar, para ser líder.
- Es probable que tengas a tu alrededor muchos buenos ejemplos de liderazgo, que tal vez no reconozcas aun como tales, de mujeres que organizan a otras para conseguir que las cosas se concreten. Este tipo de liderazgo es más tácito y es menos reconocido, y requiere cualidades y habilidades diferentes.

Presentación – Set de diapositivas 3: Ideas sobre el liderazgo

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes comprenden las teorías clave del liderazgo para poder convertirse ellas mismas en líderes. Empiezan a notar distintos estilos de liderazgo en las personas que conocen y en ellas mismas, y a evaluar qué comportamientos son eficaces y cuáles no. Son capaces de reconocer distintas formas de movilizar a las personas.

Puntos clave:

- Las ideas o teorías sobre el liderazgo te ayudan a comprender lo que ocurre en una situación. Te ayudan a ser consciente de cómo te comunicas y cómo reaccionan las y los demás ante ti. Te ayudan a pensar en distintas formas de movilizar y comprometer a la gente para que trabaje contigo.

- Las ideas tradicionales sobre el liderazgo se asocian a la creencia de que los y las líderes nacen, no se hacen (y suelen ser hombres), y queremos evolucionar hacia la idea de que los buenos rasgos y habilidades de liderazgo pueden ser aprendidos por cualquiera.
- El liderazgo más eficaz implica recurrir al estilo de liderazgo que más se adapte a la situación concreta y a las personas implicadas. No existe un estilo de liderazgo que funcione en todas las situaciones.
- El liderazgo transformacional apoya, motiva e impulsa el desarrollo de las personas y puede transformar sus vidas, además de garantizar la consecución de los objetivos finales.
- El liderazgo estratégico sigue unos principios que pueden ser útiles a la hora de dirigir un grupo o un proyecto.

Actividad 5: Mal liderazgo

Duración: 15 minutos

Objetivo: Que las participantes reconozcan los rasgos y comportamientos de un liderazgo deficiente, para que puedan evitarlos en su propio estilo de liderazgo.

Descripción:

1. Pregunta a las participantes: ¿Se te ocurre alguien que conozcas o hayas conocido, o una figura pública, que sea una o un líder realmente malo o negativo? ¿Qué rasgos y comportamientos le convierten en una o un mal líder? Las participantes dedican unos minutos a anotar las ideas individualmente en post-its.
Algunas de las características que pueden surgir son: carecen de empatía, no escuchan a los y las demás, son demasiado sensibles a las críticas, carecen de visión, no tienen en cuenta las opiniones de los y las demás, no respetan los tiempos de la gente, tienen pocas habilidades comunicativas, son poco claros/as al comunicarse, son arrogantes, no aprecian las habilidades de las demás personas, les cuesta tomar decisiones, toman decisiones arbitrarias, se creen mejores que las y los demás, entre otras.
2. A continuación, dirige una conversación en torno a estos rasgos o comportamientos, pidiendo a cada participante que elija algo en lo que haya pensado y que explique al grupo por qué cree que eso conduce a un mal liderazgo. Puede ayudarles recordar las presentaciones de la sesión y las características de una buena líder.
3. Pon sus post-its sobre una mesa para, que estén a la vista de todas. Pídeles que los pongan en orden de: "peor o más perjudicial comportamiento para una líder a mejor o más favorecedor comportamiento para una líder". Facilita el debate para que se escuche la opinión de todas.
4. Pide a las participantes que identifiquen algo en sí mismas, un rasgo o comportamiento asociado al liderazgo que les gustaría mejorar. Pídeles que estén atentas a las situaciones de la próxima semana en las que podrán practicar el desarrollo de este atributo o comportamiento.

Actividad 6: Presentación de EdApp

Objetivo: Presentar a las participantes el curso de Liderazgo en EdApp



Descripción: Las participantes deben realizar el módulo EdApp de 30 minutos antes de la siguiente sesión: **Módulo 1** del curso de **Liderazgo**.

Si ya están familiarizadas con EdApp, sólo hay que dirigir las al curso de Liderazgo y pedirles que realicen el Módulo 1.

Si no están familiarizadas con EdApp, deberían reservar un tiempo fuera de esta sesión para presentársela y ayudarles a acceder a ella en sus teléfonos o en una computadora.

Recomendamos una sesión aparte de 1 hora sobre este tema, para permitir la instrucción, resolver problemas técnicos y responder a las dudas y preguntas.

Una sesión de este tipo podría formar parte de un curso de competencias digitales si el horario lo permite. Las participantes del curso de Liderazgo deben poder completar los cursos en EdApp entre la Sesión 1 y la Sesión 2.

Hay orientaciones separadas sobre cómo acceder a los cursos y cómo apoyar a las participantes.

Necesitarán Internet para crear una cuenta EdApp:

- en una **computadora**, en un navegador, o
- en un **smartphone**, descargando EdApp de la tienda de aplicaciones.

El primer curso que deben hacer es **¡Bienvenida a SCE en EdApp!** (aprox. 30 minutos), para familiarizarse con la aplicación.

A continuación, deben realizar el **Módulo 1** de **Liderazgo** (aprox. 30 minutos).

Deberán intentar hacerlo antes de la siguiente sesión.



Sesión 2:

Desarrollarse como líder

Objetivo

Animar a las participantes a pensar en sí mismas como líderes o agentes de cambio e introducir estrategias prácticas para desarrollar sus capacidades de liderazgo.

Resultados

- Las participantes comprenden que las habilidades y atributos clave necesarios para ser una líder eficaz son los mismos que para el crecimiento personal: autoconocimiento, capacidad de comunicación y escucha, resiliencia, capacidad para tomar decisiones y gestión del tiempo.
- Las participantes son conscientes de la contribución única que las mujeres pueden aportar como líderes.
- Las participantes reconocen la importancia de reflexionar continuamente sobre su capacidad para ser líderes y mejorarla.

Reflexiones clave

- Las mujeres pueden hacer contribuciones únicas como líderes, en parte debido a las habilidades y atributos que han desarrollado a través de sus roles socialmente asignados.
- El liderazgo feminista puede tener un impacto transformador en la vida de las mujeres y sus comunidades.
- Las habilidades y atributos clave necesarios para ser una líder eficaz son también los esenciales para el crecimiento personal: autoconocimiento, capacidad de comunicación y escucha, resiliencia, capacidad para tomar decisiones y gestión del tiempo.
- La forma en que pensamos y actuamos no está grabada en piedra. Dando pasos pequeños y manejables, y con el apoyo de las y los demás, podemos reforzar nuestras habilidades y desarrollar otras nuevas.

Conceptos clave

Liderazgo; influencia; agente de cambio; mujeres líderes; reflexión

Recursos para modalidad presencial Computadora, pantalla grande o proyector, reproductor de música, papelógrafo y bolígrafos, cinta adhesiva, notas adhesivas, papel y lápices

Impresiones Actividad 4:
Actividad 5: Escenarios

Duración	Actividad	Descripción	Recursos
10 minutos	Actividad 1	Las mujeres como líderes	PPT - Set de diapositivas 1
5 minutos	Presentación	Liderazgo feminista	PPT - Set de diapositivas 2
5 minutos	Actividad 2	Reflexiones iniciales sobre el liderazgo feminista	
5 minutos	Presentación	Ejemplos de líderes feministas	PPT - Set de diapositivas 3
15 minutos	Actividad 3	Líderes feministas locales	PPT - Set de diapositivas 4 (enlace al vídeo)
20 minutos	Actividad 4	Pensar en ti misma como líder	Impresión
10 minutos	Presentación	Auto-reflexión y cualidades de liderazgo	PPT - Set de diapositivas 5
15 minutos	Actividad 5	¿Qué podrías hacer de forma diferente?	Impresión
5 minutos	Actividad 6	Resumen	

Total: 90 minutos de sesión en vivo

30 minutos EdApp: Módulo 2 del curso de Liderazgo



Actividad 1: Las mujeres como líderes

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes sean conscientes de las habilidades y atributos que las mujeres pueden aportar al liderazgo, aplicando lo aprendido sobre normas sociales, roles de género y expectativas de género.

Descripción: Dirige una "lluvia de ideas" en grupo. Pide a las participantes que recuerden los cursos de **Desarrollo Personal** y **Género** y lo que aprendieron en ellos:

- **Las normas sociales relacionadas con el comportamiento:** cómo se espera que se comporten las chicas y las mujeres, los atributos que se espera que tengan en comparación con los chicos y los hombres (como pasiva, agradable, bonita, activa, perturbadora, heroica).
- **Las normas sociales relacionadas con la comunicación:** sobre cómo se comunican los hombres y las mujeres; cómo se tiende a socializar a las mujeres para que respeten las opiniones de las y los demás por encima de las suyas propias, y para que eviten los conflictos, discrepar, discutir o dominar una conversación.
- **Las normas sociales relacionadas con los papeles de las mujeres y los hombres,** es decir, los roles de género: los papeles que se espera que las mujeres desempeñen en su familia y en su comunidad y los que no se les motiva a desempeñar.

Se resumen en la diapositiva del **Set de diapositivas 1**.

Pregúntales: ¿qué **habilidades** y **atributos** adquieren las mujeres como resultado de esta socialización que podrían ser útiles en un puesto de liderazgo? Anota las respuestas en un papelógrafo.

- **Las habilidades** de liderazgo pueden incluir ser capaz de comunicar, escuchar, motivar, apoyar, inspirar, organizar, tomar decisiones, resolver problemas, delegar, cuidar.
- **Los atributos** del liderazgo pueden incluir la autoconciencia, empatía, creatividad, positividad, resiliencia, integridad.

Presentación – Set de diapositivas 1: Liderazgo feminista

Duración: 5 minutos

Objetivo: Que las participantes comprendan los principios del liderazgo feminista, para que puedan empezar a aplicarlos a sus propias ideas sobre el liderazgo.

Puntos clave:

- El liderazgo feminista se basa en valores feministas como la autoconciencia, liderar con el ejemplo, asegurarse de que todo el mundo está incluido, compartir el poder, rendir cuentas, el autocuidado y el cuidado de los y las demás.
- Se ocupa de cuestiones que afectan a las mujeres y a las niñas en sus derechos. Las líderes feministas intentan que las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres y los niños.



- Las líderes feministas prestan atención a las personas que no son las que tradicionalmente tienen roles de poder o liderazgo, y cuyas contribuciones y logros pueden pasar desapercibidos.
 - Intentan que se oiga la voz de todos y todas y se valore la contribución de todas y todos.
 - Existen muchas similitudes entre el liderazgo feminista y el liderazgo transformacional, pero las líderes feministas defienden la igualdad de género y los derechos de las mujeres, mientras que el liderazgo transformacional puede dar prioridad a otros temas o asuntos.
 - Las feministas y las mujeres líderes se enfrentan a menudo al acoso, la intimidación y la inseguridad, tanto online como offline. Mucha gente sigue creyendo que las mujeres sólo pertenecen al hogar y al mundo doméstico.
-

Actividad 2: Reflexiones iniciales sobre el liderazgo feminista

Duración: 5 minutos

Objetivo: Las participantes aplican las ideas que acaban de escuchar a sus propias experiencias sobre líderes y liderazgo, y a sus propias aspiraciones personales.

Descripción: Pide a las participantes su opinión sobre la presentación anterior. Puedes preguntar:

- ¿Qué opinas del liderazgo feminista?
- ¿Te parece inspirador? ¿Por qué sí o por qué no?
- ¿Qué te llevarás de esa presentación?

Pídeles que reflexionen individualmente durante un minuto y que luego lo compartan con el grupo.

Presentación - Set de diapositivas 2: Ejemplos de líderes feministas

Duración: 5 minutos

Objetivo: Las participantes se inspiran en ejemplos de líderes feministas y en lo que han conseguido en distintos ámbitos.

Nota: selecciona los tres o cuatro ejemplos más relevantes de los que se dan a continuación y en la presentación. ¡No intentes describirlos todos!

África

- **Wangari Maathai**, de Kenia, fundadora del Movimiento "Cinturón Verde", centrado en la creación de empleo mediante la restauración del medio ambiente. Se adelantó a su tiempo con sus ideas sobre la economía verde. Fue una defensora de la plena participación de las mujeres en la vida pública.
- **Leah Namugerwa**, de Uganda, joven activista climática. De adolescente (nació en 2004), dirigió campañas de plantación de árboles y una petición sobre la prohibición de las bolsas de plástico. "Si las personas adultas no están dispuestas a asumir el liderazgo, yo y otros niños y niñas las lideraremos".

- **Dr. Alaa Murabit**, médica libio-canadiense y defensora de los derechos de las mujeres. *"Sé lo que aparece... cuando apoyamos, invertimos y elevamos a las mujeres"*.
- **Emital Mahmoud**, de Sudán, es una poeta slam y activista que arroja luz sobre las experiencias de las personas refugiadas de todo el mundo.
- **Zainab Fasiki** es una galardonada artista (artista y activista) e ingeniera mecánica marroquí. Utiliza el arte, la literatura y las redes sociales para suscitar conversaciones sobre la vida y el cuerpo de las mujeres, sin censura ni vergüenza.
- **Munnira Katongole**, de Sudáfrica, aboga por incluir las voces de las niñas y las jóvenes en el centro de toda toma de decisiones, especialmente en los movimientos por la justicia social y el cambio climático. *"Ver a niñas sufrir e incluso morir, de forma totalmente innecesaria, motiva mi activismo"*.

Oriente Medio

- **Ibtsam Sayeed Ahmed** es una refugiada siria de 40 años y defensora de los derechos de las mujeres, la educación y las personas con discapacidad. En 2012 bombardearon su casa en Siria. Perdió una de sus manos y tuvo que aprender a vivir desde esa condición. Huyó a Jordania y, a pesar de sus dolores y discapacidades, se inscribió como voluntaria en el Centro Oasis de ONU Mujeres en el campo de personas refugiadas de Za'atari. Está empoderando activamente a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad para que defiendan sus derechos y continúen su educación.

América Latina

- **Marta Vieira da Silva**, de Brasil. Posiblemente es la mejor jugadora de fútbol de todos los tiempos, a pesar de haber crecido en una familia con poco dinero y en una sociedad en la que se disuadía a las niñas de jugar. *"Quiero utilizar mi historia para empoderar a las niñas de todo el mundo, para que trabajen hacia su meta, en cualquier ámbito que sea: en el deporte, en la vida, en el trabajo"*.
- **Berta Cáceres**, de Honduras, activista medioambiental, defensora de los derechos de las mujeres y dirigente indígena. Fue asesinada en su casa a los 44 años. *"Nos tienen miedo porque no les tenemos miedo"*.
- **Michelle Bachelet**, de Chile, primera mujer presidenta de Chile, primera Directora Ejecutiva de ONU Mujeres y defensora de los derechos humanos. *"Necesitamos cambiar la forma en que tomamos las decisiones y configuramos las políticas, mediante la inclusión y la participación, en particular de las personas desfavorecidas y de quienes a menudo carecen de voz"*.
- **Kathely Rosa**, de Brasil, entrenadora de fútbol. De niña, todo el mundo le decía que el fútbol era cosa de chicos. Rosa se entrenó a sí misma. Su objetivo es *"crear un equipo de fútbol femenino con chicas de la favela. Hay muchas niñas con mucho talento. Sólo necesitan una formación adecuada"*.

Asia

- **Anita Karim** es una luchadora profesional de artes marciales de Pakistán. Es la única mujer entre los más de 300 luchadores profesionales de artes marciales mixtas de Pakistán. Karim procede de una familia de luchadores de artes marciales y se entrena en un centro de entrenamiento fundado por sus hermanos en Islamabad. *"Comprendo lo importantes que son para las chicas la confianza y el conocimiento de la autodefensa"*. *"Nuestra sociedad nos transmite el mensaje de que mujeres y niñas no pueden desplazarse solas o trabajar en determinados ámbitos. Nos enseñan a tener miedo, y existe la percepción"*



de que las chicas son débiles y vulnerables... las artes marciales me han entregado confianza... Me han enseñado estrategias para protegerme en cualquier tipo de situación difícil.

- **Nidhi Mayurika**, de la India, es una entusiasta del espacio y una innovadora. Creció en Bangalore y ha ganado tres veces el Concurso Ames de Asentamientos Espaciales de la NASA, un concurso mundial de diseño para niños y niñas de 11 a 18 años. Actualmente (en 2024) cursa estudios universitarios en Australia. "Tenemos que cambiar cómo ven a las mujeres; desviar las conversaciones de los estándares ideales de belleza y matrimonio para que crezcan sabiendo su valor más allá de sus atributos físicos. Necesitamos anuncios que tengan en cuenta el género, literatura que presente personajes femeninos fuertes, y películas, programas de televisión y obras de teatro que muestren a las mujeres en diversos papeles".

Actividad 3: Líderes feministas locales

Duración: 15 minutos

Objetivo: Las participantes se inspiran en mujeres que han experimentado grandes dificultades, pero que han dado un paso adelante para hacer lo posible por mejorar su propia vida y la de otras mujeres. Reconocen las características del liderazgo feminista en estas mujeres y en las mujeres que conocen, incluidas ellas mismas.

Descripción:

Esta actividad consiste en ver un videoclip seguido de una conversación y debate.

- Si tienes una conexión a Internet lo suficientemente buena, reproduce el **vídeo en YouTube:** el enlace está en la diapositiva del archivo PPT. Pero no reproduzcas el vídeo completo. Reprodúcelo sólo durante el tiempo indicado a continuación.
- Si tienes poco o ningún acceso a Internet, utiliza el **mismo archivo de vídeo.** Se incluye junto a este documento y al archivo PPT. Asegúrate de que está en la misma carpeta que el archivo PPT e inserta un enlace a él en el archivo PPT para que puedas reproducirlo fácilmente. Hay instrucciones sobre cómo hacerlo en las notas del PPT.

Ilustra lo que pueden hacer las mujeres líderes locales. Reproduce el vídeo y luego dirige una discusión utilizando las preguntas orientadoras que aparecen a continuación.

Nota: Los vídeos para hablantes de árabe, francés y inglés están en el Anexo.

Actividad alternativa, si no es posible reproducir el vídeo:

1. Pide a las participantes que piensen en mujeres que trabajen por el cambio. Puede tratarse de mujeres que conozcan personalmente, en su familia o comunidad, o de las que hayan oído hablar en su país a través de las noticias u otros medios de comunicación. Pídeles que escriban al menos dos características que hagan de estas mujeres líderes feministas.
2. En sesión plenaria, pide a las participantes que compartan sus ideas.
3. Genera un cierre del tema, señalando los siguientes puntos:
 - Algunas de las mujeres que conocen pueden ser "líderes feministas" sin darse cuenta y sin definirse a sí mismas como tales. Demuestran tener características clave como ser

empáticas, solidarias, conscientes de sí mismas, seguras de sí mismas, empoderadoras de las demás y luchadoras por las mujeres.

- Es útil poder identificar estas características y reconocerlas en otras personas, ya que nos dan ejemplos a seguir.

Mujeres indígenas en Colombia

Reproducir hasta el minuto 1,70 [m: https://youtu.be/_G4_hcnz5g](https://youtu.be/_G4_hcnz5g)

Este vídeo trata sobre las mujeres indígenas de Colombia. Son miembros de la Mesa Departamental de los Pueblos Indígenas del Chocó, Colombia. Son desplazadas y han huido de sus hogares a las otras localidades. Describen el impacto del conflicto armado en su cultura y en su desplazamiento forzoso a zonas urbanas. Hablan de cómo han luchado para participar en la toma de decisiones que tienen lugar en la Mesa Departamental.

Preguntas para el debate:

De la primera mitad del clip de vídeo:

1. ¿Qué te parece la forma en que las mujeres describen cómo ha afectado el conflicto armado a su comunidad? ¿Cómo describirías la forma en que se comunican?
 - Articuladas, atractivas, tranquilas a pesar de sus terribles experiencias. Hablan muy claro, utilizando metáforas para transmitir sus puntos de vista.
2. ¿A qué problemas se enfrentaban? Puede que te hayas visto obligada a abandonar tu hogar como ellas, pero ¿empatizas con ellas? ¿Es posible que reconozcas la cuestión del "tejido social" que se está debilitando en tu propia comunidad?
 - Describen cómo se ven obligados a abandonar sus hogares y su modo de vida, cómo pierden su conexión con la naturaleza y los conocimientos de sus abuelos y abuelas y cómo se rompen las conexiones dentro de su sociedad, cómo el tejido social empieza a desmoronarse.

De la segunda mitad del clip de vídeo:

3. ¿Reconoces la no valoración a las mujeres líderes? ¿O incluso que no se reconozca el papel de las mujeres en las comunidades?
 - Se refieren a la dificultad de ser aceptadas en la Mesa Departamental, de los conflictos con colegas masculinos y de que no se respeten las perspectivas y la toma de decisiones de las mujeres. No ha sido fácil ser aceptadas y ha sido lento. Es un gran logro formar parte de la Mesa. Pero ahora se reconoce el papel que desempeñan las mujeres en las comunidades.
4. ¿Qué crees que hizo que los hombres de la Mesa Departamental reconocieran el valor de la contribución de las mujeres?
 - Los hombres llegaron a comprender que el liderazgo debe compartirse con las mujeres, porque las mujeres entienden por lo que pasan las mujeres y lo que necesitan, por lo que aportan una perspectiva que los hombres no tienen sobre la situación.
5. ¿Hay algo en las mujeres del vídeo que te recuerde a tus propias experiencias o a alguna mujer inspiradora que conozcas en tu localidad o comunidad?



Actividad 4: Pensar en ti misma como líder

Duración: 20 minutos

Objetivo: Al identificar (i) las áreas de su vida en las que tienen responsabilidad e influencia, (ii) y las cualidades y habilidades que ya tienen, las participantes refuerzan su confianza como líderes. Reconocen que ya son líderes y que tienen potencial para desarrollarse aún más.

Descripción: Esta actividad consta de dos partes.

Parte 1: ¿De qué eres responsable? (10 minutos)

Invita a las participantes a que piensen individualmente: ¿de qué eres responsable? Pídeles que anoten sus pensamientos.

¿Puedes identificar áreas de tu vida en las que muestres liderazgo, aunque no te consideres una líder?
¿Hay áreas de tu vida en las que *influyes en la gente que te rodea*? Por ejemplo, con tu familia -tus hijas e hijos, hermanas, hermanos- o tus vecinas/os, amigas y amigos, otras mujeres; o gestionando la logística doméstica, ayudando a tus vecinas, haciendo voluntariado.

He aquí algunos ejemplos en los que podrías estar demostrando liderazgo:

- Familia (cuidar de tus hijas e hijos, de tus padres, de una familiar de edad avanzada)
- Tu casa (mantenerla organizada y limpia, ocuparte de las reparaciones)
- Comida casera (planificar, comprar, cocinar)
- Obtener tus propios ingresos (empresa, trabajo por cuenta propia)
- Ayudar a una vecina, amiga o familiar en lo que necesite
- Hacer voluntariado en tu comunidad (con mujeres, niños/as, personas mayores, personas con discapacidad)

Es muy posible que ejerzas más influencia en tu vida actual de lo que crees. **Tener influencia** es un elemento clave para ser una líder.

¿Ha habido momentos en tu vida en los que has tenido que dar un paso al frente como líder, tal vez después de que ocurriera algo que te obligara a asumir el liderazgo?

Da a las participantes unos minutos para la reflexión individual. A continuación, pide voluntarias para que compartan sus reflexiones en el plenario y las debatan en grupo.

Parte 2: ¿Qué competencias tengo? (10 minutos)

1. Reparte los dos diagramas de araña. Representan dos conjuntos de habilidades y atributos de liderazgo.
2. Pide a las participantes que puntúen individualmente cada uno de 1 a 10, siendo la puntuación más baja 1, cerca del centro, y 10 la más alta, en el exterior. Deben completar ambos diagramas de araña. Las impresiones incluyen preguntas que las ayudarán a puntuar.
Diles: no tengas miedo de reconocer tus puntos fuertes -¡no es presumir! - o tus debilidades - esto te indica en qué debes trabajar. Siéntete cómoda con lo que eres, reconociendo al



mismo tiempo que podemos cambiar y crecer hasta convertirnos en "versiones mejoradas" de nosotras mismas.

3. En sesión plenaria, invita a las participantes a compartir los atributos/habilidades que hayan puntuado **más alto** en la primera araña. Pídeles que den ejemplos de esos atributos/habilidades, para que las demás participantes puedan reconocerlos en ellas mismas.

Averigua si surge un patrón en cuanto a dónde se puntúan más alto. Por ejemplo, ¿muchas mujeres puntúan alto en empatía y apoyo?

A continuación, pregunta a las participantes si están dispuestos a compartir los atributos/habilidades con las puntuaciones **más bajas**.

4. Haz lo mismo con la segunda araña.

Presentación - Set de diapositivas 4: Autorreflexión y cualidades de liderazgo

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes comprendan la importancia de la autorreflexión en el desarrollo del liderazgo y los atributos necesarios para ser una buena líder.

Puntos clave:

- La reflexión es fundamental para un buen liderazgo. Necesitas tener la confianza necesaria para mirar atrás, observar las conversaciones y acontecimientos y explorar cómo los manejaste y aprender de tus errores.
- Como líder, también deberías reflexionar sobre *lo que realmente se hace*. Tal vez has estado trabajando en algo con otras personas y todos están de acuerdo en lo que se necesita, pero no se hace. ¿Por qué?
- Con la práctica, puedes hacer de la reflexión un hábito mental, algo que hagas todo el tiempo, incluso al final del día. ¿Qué ha ido bien hoy? ¿Qué ha ido mal? ¿Cómo podría hacerlo mejor la próxima vez?

Actividad 5: ¿Qué podrías hacer de forma diferente?

Duración: 15 minutos

Objetivo: Las participantes practican la autorreflexión y desarrollan ideas prácticas sobre cómo desarrollar algunas de las habilidades y atributos de una líder.

Descripción:

Luego de la presentación anterior, las participantes hacen un poco de autorreflexión. Esto incluye pensar en un momento en algo que hayan hecho o dicho, algo que desearían no haber hecho. Hay



que animarlas a que identifiquen en todos los escenarios lo que hicieron bien y lo que podrían haber hecho mejor.

El objetivo no es generar vergüenza o pudor, sino inspirarlas con la idea de que hay momentos cotidianos en los que pueden practicar algunos de estos rasgos de liderazgo, y así desarrollar y mejorar continuamente sus habilidades.

A continuación (y también en las impresiones) se indican dos habilidades útiles para el liderazgo: la escucha activa y la comunicación asertiva. Pide a las participantes que se reúnan en parejas y seleccionen un área en la que ambas piensen que podrían desarrollarse más.

En el plenario, pide voluntarias por cada área para que compartan su conversación.

1. Empatía y escucha activa

Como muchas mujeres, puede que ya seas empática, es decir, que sepas ponerte en el lugar de los demás. Pero puedes desarrollar la empatía aún más a través de situaciones cotidianas, como cuando un familiar o amiga acude a ti con un problema.

Reflexiona sobre las siguientes técnicas útiles para la escucha activa: ¿cuáles utilizas? Identifica las que no utilizas y pruébalas en cualquier conversación: establece contacto visual; demuestra que comprendes asintiendo con la cabeza, diciendo sí, ajá o mmm; refleja los sentimientos de la otra persona compartiendo alegría/sorpresa/simpatía, etc.; parafrasea lo que has oído para demostrar que has estado escuchando y para comprobar que has entendido.

También puede ser interesante detectar si otras personas son buenas "oyentes activas". ¿Hacen contacto visual, reflejan tus emociones, demuestran que te entienden?

- Practica la escucha activa con tu pareja. Cada quien elige un tema del que le apetezca hablar (su familia, un viaje reciente, sus aspiraciones... ¡lo que quieran!) y hablen de ello con su compañero/as. Tu pareja debe practicar la escucha activa como se ha descrito anteriormente.
- Luego intercambia los papeles. ¡Dense retroalimentación mutua!

2. Comunicarse asertivamente

¿Se te ocurren ocasiones en las que no has dicho lo que realmente piensas para "ser educada" y evitar discrepar? ¿Alguna vez has empezado a decir algo y luego alguien ha hablado por encima de ti para que no pudieras terminar? ¿O has aceptado hacer algo que no querías hacer, o no has pedido algo por si te lo negaban?

Eso nos pasa a todos, sobre todo a las mujeres, que solemos haber sido educadas para ser agradables y complacientes y para anteponer las opiniones y necesidades de los y las demás a las nuestras.

Mantén un debate con tu compañera basándote en las siguientes preguntas. Compartan sus experiencias y vean si se les ocurren estrategias útiles para futuras conversaciones. Incluso puedes intentar representar una conversación pasada.

- Piensa en una **conversación o acontecimiento del pasado** en el que creas que podrías haber hablado o haberte comportado de forma más asertiva.



- ¿Cómo crees que podrías haber sido más asertiva? ¿Qué palabras y frases podrías haber utilizado exactamente para transmitir tus puntos de vista? ¿Cómo podrías haber expresado lo que pensabas o necesitabas? Si te hubieran interrumpido, ¿cómo podrías haber conseguido terminar lo que estabas diciendo?
- En todas estas situaciones, ¿qué te impedía ser más asertiva? Podría ser falta de confianza; miedo a que te consideren demasiado confiada, muy habladora o incluso agresiva; nerviosismo por comportarte de forma diferente; miedo a decir algo estúpido. ¿Cómo podrías superar ese obstáculo la próxima vez?

Actividad 7: Conclusión

Duración: 5 minutos

Objetivo: Las participantes refuerzan el sentido de sí mismas como líderes o líderes potenciales, y su confianza en sí mismas como agentes de cambio.

Reflexión individual: Las participantes dedican dos minutos a pensar en un atributo o habilidad de liderazgo que tengan y en los casos en los que demuestren o hayan demostrado ese atributo o habilidad: cualquier momento en el que hayan actuado y ejercido una influencia sobre otras personas.

Completan estas dos frases y luego, si hay tiempo, las comparten en plenaria:

- "Soy una líder porque soy ... [atributo o habilidad]".
- "Yo... [un ejemplo de cuándo demuestran/han demostrado ese atributo o habilidad]".

Ejemplos:

"Soy una líder porque soy decidida y resistente. Traje a mis hijas e hijos sanos y salvos a este campo de personas refugiadas".

"Soy una líder porque soy muy organizada. Mantengo mi casa organizada y llevo a mis hijas al colegio a tiempo todos los días".

"Soy una líder porque se me da bien persuadir. Convencí a mi marido de que debía unirme al programa SCE".

"Soy una líder porque me comunico bien y soy paciente. Me comunico con los servicios de salud para conseguir asistencia médica para mi madre".

"Soy una líder porque soy empática y ayudo a los y las demás. Cuido de una vecina anciana y a menudo le llevo la comida".

Recordatorio EdApp

Recuerda a las participantes que deben realizar el **Módulo 2** (30 minutos) del curso **Liderazgo EdApp** antes de la siguiente sesión.



Sesión 3:

Liderazgo en la práctica

Objetivo

Mostrar a las participantes el poder y el potencial de organizarse con otras mujeres.

Resultados

- Las participantes se dan cuenta de que pueden ejercer el liderazgo de formas muy prácticas y tangibles.
- Las participantes se inspiran en ejemplos de mujeres que se organizan y logran cambios en circunstancias aparentemente imposibles. Identifican oportunidades en las que podrían unirse a otras para abordar un problema local.

Reflexiones clave

- Organizarte en grupo con otras mujeres puede darte más poder del que tienes de manera individual, para provocar el cambio.
- La historia de las organizaciones feministas demuestra que las mujeres pueden conseguir cambios incluso sin financiación de los gobiernos o de organismos privados/públicos: algunos ejemplos son el voto femenino y los refugios para víctimas y sobrevivientes de la violencia doméstica.

Conceptos clave

organización; liderazgo; empatía; mentoría

Recursos para modalidad presencial

Computador, pantalla grande o proyector, reproductor de música, papelógrafo y plumones, cinta adhesiva, notas adhesivas, papel y lápices.

Impresiones

Actividad 3: Crear tu propio grupo de mujeres

Duración	Actividad	Descripción	Recursos
5 minutos	Presentación	Recapitulación sobre las cualidades de liderazgo y las barreras para las mujeres	PPT - Set de diapositivas 1
10 minutos	Actividad 1	Tu perspectiva única	
10 minutos	Presentación	Hitos de la organización feminista	PPT - Set de diapositivas 2
15 minutos	Actividad 2	Organizaciones feministas locales	PPT - Set de diapositivas 3
10 minutos	Presentación	Mujeres que apoyan a mujeres: organizarse para el cambio	PPT - Set de diapositivas 4
40 minutos	Actividad 3	Actuar juntas: crear tu propio grupo de mujeres	Folleto

Total: 90 minutos de sesión en vivo

30 minutos EdApp: Módulo 3 del curso de Liderazgo



Presentación - Set de diapositivas 1: Recapitulación sobre las cualidades de liderazgo y las barreras para las mujeres

Duración: 5 minutos

Objetivo: Las participantes reflexionan sobre las ideas sobre el liderazgo que han surgido hasta ahora en el curso y cómo ponerlas en práctica.

Puntos clave:

- Recuerda: ser líder no siempre significa ser muy pública, visible y ruidosa. Ser líder significa ser un "agente del cambio", alguien que consigue que se hagan las cosas.
- Todas las habilidades necesarias para el crecimiento personal -para desarrollarte a ti misma- son las que resultan más importantes para desarrollarte como líder.
- Son la autoconciencia, la confianza en una misma, la empatía, la apertura al cambio, las habilidades sociales y de comunicación, la gestión del tiempo y el autocuidado.
- En tu desarrollo como líder, es probable que te encuentres con barreras por el hecho de ser mujer. Esto se debe a las normas sociales y a las expectativas de la sociedad sobre cómo se comportan y comunican las mujeres y los hombres y sobre los roles que desempeñan.

Actividad 1: Tu perspectiva única

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes reconocen el valor de tener como líderes a personas con perspectivas y trayectorias diferentes. Identifican aspectos de sí mismas que podrían aportar una perspectiva única a su propio liderazgo.

Descripción: Vuelve a la actividad del Módulo 1, en la que las participantes compartieron en qué piensan cuando piensan en "líderes", y cómo son. A menudo, cuando la gente piensa en líderes, piensa en hombres blancos, heterosexuales y mayores. Como hemos aprendido, ésta no es una representación justa de las personas líderes eficaces.

Introduce la idea de que los y las líderes con diferentes perspectivas y experiencias toman mejores decisiones que un grupo de líderes con la misma formación y el mismo modo de ver el mundo:

Tienes una combinación única de características basadas en tu origen, etnia, edad, sexo, discapacidad, historia familiar, educación, estado civil y experiencias vitales. Éstas conforman tu forma de ver el mundo y tus prioridades, motivaciones y objetivos.

Por eso es importante contar con líderes mujeres y hombres, pero también con líderes con discapacidades, líderes jóvenes, líderes ancianos/as, líderes de distintos grupos étnicos, líderes refugiadas/os o desplazados/as, líderes que no han recibido educación y líderes de hogares pobres.

Un grupo de líderes con antecedentes diversos tiene más probabilidades de lograr cambios para las personas a las que a menudo se ignora, porque son invisibles para quienes ostentan el poder.

Reflexión individual: ¿Qué es único en ti? ¿Qué puntos de vista podrías aportar a un puesto de liderazgo que otros y otras no podrían?

Por ejemplo, puede que procedas de un grupo étnico minoritario o indígena; puede que seas desplazada o refugiada; puede que tengas una discapacidad; puede que hayas tenido que abandonar prematuramente tu educación escolar; puede que seas madre soltera; puede que tu familia y tú estén en una lucha constante por llegar a fin de mes. Todas estas cosas o circunstancias te dan una perspectiva única de la vida.

Debate en grupo: Pide a las participantes que compartan sus reflexiones con el grupo si lo desean. Dirige un debate sobre cómo una líder de una minoría étnica, o una mujer de mediana edad, o un líder con discapacidad, pueden aportar valor al liderazgo, porque aportan la perspectiva y las experiencias de ese grupo, plantean cuestiones que son prioritarias para ellas y se informan sobre cómo les afectarán las políticas.

Presentación - Set de diapositivas 2: Hitos de la organización feminista

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes comprenden que las mujeres de todo el mundo siempre han tenido que organizarse entre ellas y luchar por sus derechos para mejorar la vida de las propias mujeres, aprenden sobre algunas campañas y logros históricos alrededor del mundo desde 1848 en adelante.

Descripción: La presentación ofrece una visión general del feminismo organizado alrededor del mundo desde 1848, destacando las marchas, acontecimientos, declaraciones y convenciones que han supuesto un cambio para las mujeres.

Puntos clave:

- Las cosas no las consigue una mujer por sí sola, sino cuando las mujeres hablan entre sí, comparten sus problemas y frustraciones, deciden organizarse y utilizan las habilidades y fortalezas de las demás para lograr el cambio.
- La mayor parte de la organización de las mujeres a lo largo de la historia se ha producido gracias a la financiación y los recursos de las propias mujeres, sin recursos del gobierno ni de grandes organizaciones privadas/públicas. Estos logros incluyen la igualdad salarial, el voto para las mujeres, los refugios para sobrevivientes de violencia doméstica, los centros de rehabilitación y las oportunidades deportivas para las mujeres.

Actividad 2: Organizaciones feministas locales

Duración: 15 minutos

Objetivo: Las participantes se sienten motivadas e inspiradas por las historias que comparten sobre mujeres que conocen o de las que han oído hablar y que hacen campañas por el cambio.

Descripción: Pide a las participantes que piensen en ejemplos de mujeres de su comunidad que se hayan organizado para abordar un problema que afecte especialmente a mujeres y niñas. Podría estar relacionado con el acoso sexual, la violencia de género, la educación de las niñas, los servicios de salud, el saneamiento, el deporte, las instalaciones para niñas, etc. Si no conocen ejemplos cercanos, pídeles que piensen en situaciones de las que hayan oído hablar en las noticias locales. Utiliza las siguientes preguntas orientativas (en **la diapositiva 3**):

- ¿Cuál era el problema que querían abordar las mujeres?
- ¿Cómo se organizaron? ¿Hubo alguna mujer en particular que iniciara la acción y fuera la líder?
- ¿Qué hicieron?
- ¿Consiguieron su objetivo?

Esto podría hacerse con todo el grupo o en pequeños grupos, compartiendo luego los ejemplos en sesión plenaria.

Pide a una voluntaria que escriba en un papelógrafo los nombres de las mujeres, su organización y el área que quieren mejorar, entre otros datos.

Presentación - Set de diapositivas 4: Mujeres que apoyan a mujeres: organizarse para el cambio

Duración: 15 minutos

Objetivo: Las participantes se inspiran en ejemplos de mujeres "comunes y corrientes" que se han unido para hacer campaña contra la injusticia y mejorar la vida de las niñas y mujeres de su localidad. Se les recuerda la desigualdad y la injusticia a la que se enfrentan las niñas y las mujeres en muchos ámbitos de su vida.

Descripción: La siguiente lista pretende mostrar a las participantes la amplia gama de temas que preocupan a las mujeres y en torno a los cuales es posible organizarse.

Hay muchos ejemplos concretos de organización de mujeres en la presentación como para incluirlos todos. Selecciona los más apropiados para tu contexto.

Dedica 10 minutos a la presentación y luego, durante 5 minutos, dirige un **debate** en torno a los retos y temas comunes. Pregunta a las participantes, ¿qué historia te ha resonado más? ¿Qué mensajes inspiradores se desprenden de estas historias?

Por último, recuerda a las participantes que el módulo EdApp de esta sesión contiene algunos ejemplos asombrosos de mujeres que toman la iniciativa para generar cambios.

Algunas de las cuestiones en torno a las cuales se han organizado las mujeres son:

Acoso y violencia en los ámbitos público y privado

- Acoso sexual - Las repartidoras de México
- Violencia, justicia - Shanti Mohila



- Seguridad: abogar por aseos públicos limpios y seguros, y servicios higiénicos exclusivos para mujeres
- Violencia doméstica: implicar a hombres y niños; buscar la justicia

Atención sanitaria a las mujeres y derechos reproductivos

- Acceso a la anticoncepción y control reproductivo: el derecho a tomar nuestras propias decisiones sobre cuándo y cuántos hijos tener.
- Acceso a servicios de matronas para garantizar partos seguros y apoyo en el posparto.
- Acceso a productos menstruales
- Educación sobre la menstruación: chicas adolescentes de Nepal educan a adultos mayores y hacen campaña contra las “cabañas menstruales”.
- MGF (mutilación genital femenina).

Economía y finanzas

- Formación, créditos y guarderías para poder trabajar fuera de casa y ganar dinero.
- Sensibilización de los y las líderes de la comunidad y de los hombres para *mostrarles* las ventajas de que las mujeres ganen dinero.
- Campañas para el reconocimiento y una mayor igualdad en el trabajo de cuidados.

Saneamiento

- Suministro de agua potable más cerca de los hogares

Espacios sociales

- Acceso a un espacio seguro y sin prejuicios para las mujeres
- Compartir prácticas culinarias

Derechos de las mujeres solteras y jefas de familia

Actividad 3: Actuar juntas: crear tu propio grupo de mujeres

Duración: 40 minutos

Objetivo: Las participantes experimentan lo que es organizarse en torno a un tema con otras mujeres; identifican un problema que les afecta a ellas o a otras mujeres y niñas de su comunidad y planifican cómo abordarlo.

Descripción: Divide a las participantes en dos o tres grupos, distribuye las impresiones y dales las siguientes instrucciones. Diles que tomen notas en las impresiones y que estén preparados para dar su opinión al resto del grupo.

1. (5 minutos) Haz una “lluvia de ideas” sobre **los temas** que te gustaría abordar. Puedes sugerir cualquier tema que afecte a las mujeres o a las niñas, ya sea a nivel individual o general: violencia doméstica, acoso en la calle, falta de control sobre el dinero de la casa, falta de

espacios para que las mujeres socialicen, falta de educación o formación para las mujeres adultas, falta de oportunidades deportivas para las niñas, falta de apoyo para el trabajo de cuidados, transporte público deficiente, distancia de los servicios médicos o del hospital, cargar con todo el peso del cuidado de los hijos e hijas.

- (5 minutos) Identifica **un tema** que todas en el grupo estén dispuestas a tratar. Debe ser algo sobre lo que creas que es posible hacer algo.
- (5 minutos) Define el **objetivo** final: ¿qué cambio tangible te gustaría que se produjera? El objetivo puede estar relacionado con mujeres individuales, con hogares o con la comunidad en general. Por ejemplo:

Problema	Objetivo
A las adolescentes las acosan en la calle.	Los hombres y los niños de esta comunidad no molestan ni acosan a las niñas ni a las mujeres.
Falta de oportunidades deportivas para las chicas.	Se crea un equipo de fútbol femenino en el club de fútbol local.
Asumir toda la carga del cuidado de los hijos e hijas.	Los maridos/parejas dedican al menos 5 horas a la semana a cuidar de sus hijas e hijos.
Falta de espacios donde las mujeres puedan socializar.	Se crea un grupo de mujeres que se reúne una vez a la semana.

- (10 minutos) Discute algunos de los **pasos, estrategias y actividades** que serán necesarias para alcanzar el objetivo.
- (5 minutos) Identifica los **obstáculos**: las cosas que dificultarán la consecución del objetivo. Por ejemplo: falta de tiempo; maridos/parejas que creen que pueden comportarse exactamente como ellos quieren; una cultura en la que se ríen de los hombres si cuidan a los niños pequeños. Haz una "lluvia de ideas" sobre estrategias para **hacer frente a esos obstáculos**.
- ¡Definan un **nombre** para cada grupo de mujeres!

Da a cada grupo 3 minutos en sesión plenaria para compartir sus ideas principales.

Finalmente:

- Recuerda a las participantes que deben realizar el **Módulo 3 del curso de Liderazgo en EdApp** antes de la siguiente sesión (30 minutos).



Sesión 4: Mentoría

Objetivo

Introducir el concepto de mentoría y motivar a las participantes a pensar en sí mismas como posibles tutoras; así como presentar oportunidades de mentoría en el programa SCE.

Resultados

- Las participantes entienden qué es la mentoría, el impacto que puede tener y sus beneficios tanto para la mentora como para la alumna.
- Las participantes reconocen la mentoría como una forma de liderazgo.
- Las participantes comprenden las habilidades y atributos necesarios para ser una buena mentora.
- Las participantes se inspiran para apuntarse a la formación de mentoras de su propio programa SCE.

Reflexiones clave

- La mentoría es una forma de liderazgo que consiste en apoyar a otra persona para que alcance sus objetivos.
 - Las mentoras pueden ejercer una gran influencia en sus alumnas, no diciéndoles lo que tienen que hacer, sino mediante la empatía, la escucha activa, el estímulo y siendo un modelo a seguir.
 - En el programa SCE, la mentoría fomenta la confianza y la actitud de autoayuda, y apoya y motiva el proceso de cambio que experimenta una participante del programa.
 - En el programa SCE, las mentoras ofrecen apoyo personal/social -acompañando a sus alumnas a lo largo de su trayectoria en el programa-, y ofrecen apoyo técnico, aportando su experiencia en un área concreta, como en el mundo del emprendimiento o en el ámbito de la empleabilidad.
-

Conceptos clave mentoría; empatía; liderazgo

Recursos para modalidad presencial Computadora, pantalla grande o proyector, reproductor de música, papelógrafo y plumones, cinta adhesiva, notas post-it, papel y lápices.
El papelógrafo de la Sesión 1 en la que se anotaron las ideas iniciales sobre el liderazgo.

Impresiones Actividad 4: Escenarios de mentoría



Duración	Actividad	Descripción	Recursos
10 minutos	Presentación	¿Qué es la mentoría?	PPT - Set de diapositivas 1
10 minutos	Actividad 1	Las mentoras de tu vida	
10 minutos	Actividad 2	"Lista de deseos" para una mentora perfecta	
10 minutos	Presentación	Los atributos y habilidades de una mentora	PPT - Set de diapositivas 2
10 minutos	Actividad 3	¡Tienes lo que hay que tener!	Impresión
25 minutos	Actividad 4	Ser mentora	Impresión
5 minutos	Presentación	Mentoría del programa SCE	PPT - Set de diapositivas 3
10 minutos	Actividad 5	Reflexión sobre cómo convertirse en mentora y conclusión del curso	PPT - Set de diapositivas 4

Total: 90 minutos de sesión en vivo

30 minutos **EdApp: Módulo 4 del curso de Liderazgo**

Nota:

Tendrás que ajustar las actividades y la duración de esta sesión en función de tu propio contexto, por ejemplo, si existen oportunidades a nivel local para que las participantes se conviertan en mentoras y qué tipo de oportunidades son. Si no hay oportunidades de formar mentoras para el programa SCE, la presentación sobre la mentoría de SCE no será pertinente.

Presentación 1: ¿Qué es la mentoría?

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes comprendan qué es y qué no es la mentoría, la conexión entre mentoría y liderazgo y los beneficios de ser mentoras.

Puntos clave:

- Una mentora es alguien que anima, motiva y permite el desarrollo personal o profesional de otra persona.
- La mentoría no es lo mismo que el coaching o la formación. Una mentora no es una terapeuta, consejera o asesora profesional. Es más bien una "compañera".
- Ser mentora implicará siempre ofrecer un oído atento y, a menudo, compartir tus propias experiencias; también puede implicar proporcionar ayuda práctica y asesoramiento técnico.
- La mentoría tiene muchos beneficios para las mentoras, como el desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo, el aumento de la confianza en ti misma y el saber que estás marcando una diferencia en la vida de otras mujeres.

Actividad 1: Las mentoras de tu vida

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes reconocen la mentoría en su propia realidad: las mujeres cercanas que han actuado como mentoras para ellas. Empiezan a reconocer cómo lo hicieron esas mujeres y, por tanto, cómo podrían actuar ellas mismas como mentoras.

Descripción: Pide a las participantes que piensen individualmente: ¿has tenido alguna vez una figura mentora en tu vida? Puede que no hayas pensado en ella como una "mentora", pero habrá actuado como una mentora para ti, demostrando tener las características mencionadas en la presentación.

Podría ser una tía, una abuela, una amiga, una pariente, una amiga de la familia... alguien a quien sentías que podías acudir si tenías problemas o pedirle consejo si tenías que tomar una decisión complicada. Alguien que sabías que te escucharía y sentiría empatía en cualquier circunstancia.

¿Qué te aportó tenerla como mentora?

Tras unos minutos de reflexión individual, pide a las participantes que se organicen en parejas y compartan las tres cosas más importantes que han obtenido de esa experiencia.

Actividad 2: Lista de deseos para una mentora perfecta

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes identifican las habilidades y atributos de una buena mentora y reconocen que pueden desarrollar esos atributos en sí mismas.

Descripción: En sesión plenaria, pide a las participantes que digan en voz alta los atributos de la 'mentora de sus sueños'. Anótalos en una pizarra, de la forma más visual posible, tal vez acompañándolos de símbolos o "emojis".

Termina diciendo que cada una de las participantes puede desarrollar estos atributos: pueden utilizar esta imagen de una "mentora perfecta" como algo a lo que aspirar.

Presentación - Set de diapositivas 2: Los atributos y habilidades de las mentoras

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes comprendan lo que implica ser mentora y cómo los atributos y habilidades necesarias para serlo son relevantes incluso para aquellas de nosotras que no podemos, o no queremos ser mentoras.

Puntos clave:

- La empatía, una buena capacidad de escucha y comunicación y una actitud positiva son atributos clave para ser una buena mentora.
 - Tener experiencias vitales que puedan ser relevantes para las alumnas también es útil, pero sólo para utilizarlas como ejemplo: las experiencias de tus alumnas seguro serán diferentes.
 - Una buena mentora se ve a sí misma como una 'facilitadora del aprendizaje' más que como alguien que tiene todas las respuestas; escucha y hace preguntas, más que dar respuestas.
 - Una buena mentora no intentará controlar el proceso de cambio de su alumna, sino que le animará a tomar sus propias decisiones y a responsabilizarse de su propio viaje hacia la educación de segunda oportunidad.
-

Actividad 3: Tienes lo que hay que tener

Duración: 10 minutos

Objetivo: Las participantes reconocen los atributos y habilidades que ya poseen para ser mentoras.

Descripción: Reparte la impresión del diagrama de araña para esta actividad. Muestra ocho atributos/habilidades de una buena mentora.

Individualmente, las participantes se valoran a sí mismas y marcan el diagrama, siendo 10 muy fuerte (marcado en el borde exterior del diagrama) y 1 menos fuerte (marcado en el borde interior del diagrama).

Al final, toman nota de los atributos/competencias que han mapeado hacia el centro del diagrama, es decir, los que habrá que reforzar.



Actividad 4: Ser mentora

Duración: 25 minutos

Objetivo: Las participantes empiezan a desarrollar los procesos de pensamiento y las habilidades de comunicación que necesita una mentora, reflexionando sobre lo que hay que decir y no decir en situaciones de la vida real.

Descripción: Las participantes se organizan en tres grupos pequeños. Da a cada grupo un **escenario o situación** para debatir. En cada grupo, pide a dos mujeres que se ofrezcan como voluntarias para leer el diálogo, una actuando como mentora y la otra como alumna.

Explica que pensar en estos escenarios es útil, aunque no tengas la intención u oportunidad de convertirte en mentora. Los escenarios te ayudarán a pensar en cómo ofrecer apoyo no sólo en una relación de mentoría, sino que a otras mujeres fuera de un papel formal de mentora, ya sean tus hermanas, tías, sobrinas, hijas, amigas o vecinas.

Pide a las participantes que discutan su hipótesis en su grupo y tomen nota:

- ¿Cuáles son los tres principales atributos o habilidades que necesita la mentora en este escenario o situación?
- ¿Qué ha dicho o hecho que refleje ejercer una buena mentoría?
- ¿Qué no debiera haber hecho o dicho?
- ¿Qué debe decir y hacer a continuación?

Dales 10 minutos.

A continuación, en sesión plenaria, pide a cada grupo que lea de nuevo el diálogo y comparta sus respuestas a las preguntas: cada grupo debe disponer de cinco minutos. Para cada escenario, da al grupo la oportunidad de hacer preguntas o compartir sus propias ideas.

Escenario 1: ¿Qué vía?

Una participante del programa de 20 años tiene que decidir qué itinerario del programa seguir. La mentora le dice lo que ella misma hizo y que debería elegir el mismo camino que ella.

Participante/beneficiaria: "Tengo que decidir entre la vía del emprendimiento y la vía del empleo. Pero realmente no lo sé. Me gusta la idea de iniciar un pequeño negocio en casa para tener la flexibilidad de ir a buscar a mis hijas e hijos del colegio y trabajar por las tardes. Pero también me gusta la idea de desarrollar mis habilidades en un lugar de trabajo "adecuado" con gente de la que pueda aprender y con la que pueda socializar. ¿Puedes aconsejarme?"

Mentora: "Yo hice el itinerario de emprendimiento. Fue estupendo y ahora tengo un negocio de mucho éxito y gano mucho dinero cada semana. Te aconsejo que lo hagas porque me encantó. Todas las mujeres que hacen el itinerario de empleo se arrepienten y desearían haber hecho el de emprendimiento. Tienen enormes problemas para encontrar trabajo. Pero la vía del emprendimiento fue realmente fácil. Deberías empezar haciendo algo que puedas hacer en casa, como hornear y vender pasteles. Eso es lo que yo hice y tuvo mucho éxito. Puedo darte muchas recetas. ¿Por qué no vienes un día a mi casa y me ves hornear?"



Punto clave: Las mentoras deben evitar describir su propia experiencia como algo que la alumna deba replicar y evitar dar consejos inequívocos basados únicamente en su propia experiencia personal. Una mentora debe ofrecer información sobre las opciones de una alumna y explicarle los pros y los contras de hacer las cosas de distintas maneras. Pero es la vida de la beneficiaria y es ella quien decide; la labor de la mentora es darle la información que necesita para tomar la mejor decisión para **ella**.

Escenario 2: Abandono

Una participante del programa ha tenido un contratiempo y quiere abandonar el programa.

Participante/beneficiaria: "Mi madre ha estado enferma y me he perdido dos sesiones de capacitación. No creo que pueda ponerme al día. También me cuesta seguir la formación en competencias digitales. Nunca he utilizado una computadora, me confundo y me pierdo. Voy a dejarlo porque nunca voy a tener éxito. No se me ocurre nada que pueda hacer que me ayude a iniciar un negocio y no soy empleable. No tengo ninguna de las aptitudes que necesita una emprendedora.

Mentora: "Siento lo de tu madre, pero ¿Cómo es posible que te rindas tan fácilmente? Deberías haber escuchado las sesiones sobre resiliencia y ya sabrías que todo el mundo tiene este tipo de dudas. Estás siendo egoísta, porque ya te has matriculado, así que abandonar ahora creará problemas a otras personas."

Punto clave: Las mentoras deben mostrar empatía y comprensión cuando sus alumnas se abren a ellas y comparten sus problemas. No deben restar importancia a sus preocupaciones haciendo ver que son triviales, y no deben regañarle por sentirse de una determinada manera o por sentirse desanimada. La mentoría implica ponerse en el lugar de otra persona y hablar con ella para encontrar una solución a cualquier problema. Ésta es una parte clave de la mentoría: ayudar a las personas a levantarse cuando se sienten desanimadas y acompañarlas en las partes difíciles del camino, cuando tienen ganas de rendirse.

Escenario 3: Información privada

Una participante comparte una preocupación personal con su mentora.

Participante/beneficiaria: "Hay algo que creo que deberías saber, pero quiero que sólo lo sepas tú. No quiero que lo sepa ningún otro miembro del equipo porque temo que me menosprecien y piensen que soy débil. El caso es que tengo menstruaciones muy abundantes y tengo períodos tan dolorosos que no puedo levantarme de la cama y no soy capaz de hacer nada. Me deprimó bastante. Me preocupo por mis dos hijos/as cuando eso ocurre, pero mi madre vive con nosotros, así que cuida de ellos/as y están bien. Yo estoy bien gran parte del mes, pero temo ese momento. Significa que no saldré de casa durante tres días cada mes. Pero no quiero que nadie lo sepa".

Mentora: "Siento oír eso. Esa situación no tiene nada que ver con ser débil, así que no deberías sentirte avergonzada. Hazme saber qué puedo hacer para apoyarte en esos momentos. Deberías buscar ayuda profesional acudiendo a una o un médico especialista."

Participante: "Quizá tengas razón, pero todavía no me siento preparada. No estoy segura de que una o un médico pueda hacer algo al respecto. Pero lo pensaré".



[fin de la conversación]

Mentora [más tarde, a otro mentor]: "Quiero ayudar a una de mis alumnas, Julia. ¿Te acuerdas de ella, la que es madre soltera con dos hijos/as? Me ha dicho que sufre menstruaciones muy abundantes y dolorosas. No quería que lo compartiera con nadie, así que, por favor, no se lo cuentes a alguien más. No es un riesgo ni para ella ni para sus hijos/as, pero dice que hay días en que no puede levantarse de la cama. Pido a mi amiga médica que se contacte con ella, ya que podría ayudarla a controlarlo mejor".

Punto clave: Las mentoras no deben compartir la información confidencial que les proporcione su tutelada, a menos que exista riesgo de daño para ella o para otra persona. En este caso, la alumna ha dejado muy claro que no quiere que nadie más sepa lo de sus menstruaciones. La mentora quiere ayudarla, pero debe respetar sus deseos: la beneficiaria debe tener control sobre su información personal y sus decisiones. La mentora no debe hablar con nadie más sobre esto, aunque su alumna nunca se entere. Y si se entera, es poco probable que vuelva a confiar en ella.

Presentación – Set de diapositivas 3: Mentoría de SCE

Duración: 10 minutos

Objetivo: Que las participantes comprendan las exigencias prácticas de ser una mentora del programa SCE y el apoyo disponible para que puedan tomar una decisión informada sobre si convertirse en una mentora.

Descripción: Las diapositivas de esta presentación incluyen las preguntas que figuran a continuación. Pretenden servir de guía para ofrecer una visión general del funcionamiento práctico de la mentoría en el programa. Cada programa se organizará de forma diferente, por lo que serás tú o alguien del equipo del SCE quien proporcione las respuestas a estas preguntas. No dudes en añadir más preguntas o puntos si lo ves necesario, de acuerdo con tu contexto país.

El objetivo es ofrecer una visión general de la mentoría en términos prácticos, a través de la cual las interesadas puedan comprender lo que implica.

Esta breve presentación no sustituye a la formación de mentoras.

- ¿Cuántas alumnas tiene una mentora?
- ¿Las mentoras dan apoyo social, técnico o ambos?
- ¿Qué canales de comunicación se utilizan entre mentoras y alumnas?
- ¿Con qué frecuencia se reúne una mentora con sus alumnas y dónde? ¿Las reuniones son individuales o en grupo?
- ¿Cuántas horas del día y cuántos días de la semana se espera que estén disponibles las mentoras?
- ¿Con qué rapidez deben responder las mentoras cuando una alumna se pone en contacto con ellas?
- ¿Cuánto dura la mentoría?
- ¿Qué formación reciben las mentoras?
- ¿Qué apoyo reciben las mentoras mientras desempeñan su función?

- ¿Qué contacto tienen las mentoras con el equipo del SCE y con otras mentoras del programa?
- ¿Reciben las mentoras un certificado al final de su mentoría?

Actividad 5: Reflexión sobre convertirse en mentora

Duración: 5 minutos

Objetivo: Las participantes reflexionan sobre lo que podrían ofrecer como mentoras del SCE y si les gustaría convertirse en una.

Descripción: Pide a las participantes que reflexionen individualmente sobre si les gustaría ser mentoras.

Las preguntas orientativas podrían ser

- ¿Por qué te interesa ser mentora del programa SCE?
- ¿Cómo te gustaría que te describieran como mentora? ¿Qué tipo de mentora aspiras a ser?
- ¿Qué atributos y habilidades podrías aportar hoy para ser mentora?
- ¿En qué necesitarías trabajar? ¿Qué formación adicional necesitas?
- ¿Tienes el tiempo que requiere ser mentora de SCE? Si no es así, ¿cómo podrías organizar o delegar tus tareas diarias para que sí tengas el tiempo necesario?

Pídeles que escriban en un post-it lo que les atrae de ser mentora, incluyendo cualquier aspecto práctico (por ejemplo, que sea por un tiempo limitado, que sea para un número muy reducido de alumnas, que las reuniones sean a una hora conveniente, etc.).

A continuación, pídeles que escriban en otro post-it las cosas que las desmotivan, por ejemplo: no es una labor pagada, pueden ponerse en contacto contigo a cualquier hora del día, implica destinar demasiado tiempo.

Para terminar, pide a voluntarias que compartan sus reflexiones con el grupo. Puedes pedirles que compartan la respuesta a la primera pregunta. Luego pídeles que compartan lo que hay en su segundo post-it, las cosas que les desaniman o desmotivan. Dirige un debate en el que tú y las demás participantes compartan ideas sobre cómo se pueden superar las barreras y las ventajas de convertirse en mentora.

Termina con una nota entusiasta y positiva sobre la experiencia de ser mentora.

Actividad 6: Conclusión del curso

Objetivo: Las participantes reflexionan sobre cómo han cambiado sus ideas sobre el liderazgo desde el inicio del curso.

Descripción: Vuelve al papelógrafo de la Sesión 1 en el que se registraron las ideas iniciales de las participantes sobre el liderazgo. Pregunta a las participantes cómo han cambiado sus ideas sobre el liderazgo desde entonces.

Si hay tiempo, haz una rápida recapitulación de los principales puntos de reflexión del curso.



Podrías recapitular lo siguiente (en el **Set de diapositivas 4**), y adáptalo según los puntos que más resuenen entre las participantes.

Puntos clave:

- Tienes el potencial de ser una agente de cambio en tu propia vida y de influir en la vida de los y las demás.
- La esencia del liderazgo es la capacidad de influir y provocar cambios.
- Puede que ya seas una agente de cambio en algunas áreas de tu vida sin darte cuenta. Estás mostrando liderazgo cada vez que te propones asumir la responsabilidad de algo, de hacer que algo suceda.
- Es posible que tu programa SCE ofrezca oportunidades para desarrollar tus aptitudes de liderazgo: ¡pregúntalo!
- A lo largo de la historia, las mujeres se han organizado utilizando su propia energía y recursos para provocar el cambio. En tu propio país habrá innumerables mujeres que lo hayan hecho.
- Organizarte en grupo con otras mujeres te da más poder del que tienes de manera individual para provocar cambios.
- ¡Buena suerte con lo que hagas!

Para finalizar:

- Recuerda a las participantes que deben realizar el **Módulo 4 del curso de Liderazgo en EdApp** para completar el curso.
- También deben hacer el **cuestionario de fin de curso**. A continuación, recibirán un **certificado de aprobación**.

Anexo: Vídeos en árabe, francés y español para Sesión 2 Actividad 3

Árabe - Refugiadas sirias en Jordania

Jugar hasta 6'33": <https://youtu.be/w1xQTvaGKJE>

El vídeo fue filmado por refugiadas sirias en el campo de personas refugiadas de Za'atari, en Jordania. En un proyecto de video participativo, diez mujeres aprendieron a filmar y crearon un guion para que sus historias fueran escuchadas por otras personas fuera del campo. En el vídeo, las mujeres hablan de los problemas a los que se enfrentan.

Preguntas para el debate:

1. ¿Qué opinas sobre cómo se filmó este vídeo, desde la creación participativa? ¿Cuáles son las ventajas de que las mujeres filmen ellas mismas, en lugar de que lo haga una empresa cinematográfica?
2. Las realizadoras filman a las mujeres describiendo los problemas a los que se enfrentan. ¿Qué tiene esto que ver con el liderazgo o con organizarse para generar cambios?

Ilustra la importancia de **escuchar** en el liderazgo, especialmente cuando se trabaja con mujeres de las que a menudo se espera que guarden silencio sobre sus propios problemas, necesidades y deseos, y que luchen en silencio. Lo primero para cualquier tipo de organización es escuchar a las mujeres, los problemas a los que se enfrentan, sus luchas... antes de decidir qué hacer y cómo organizarse.

Incluso cuando existe una preocupación compartida entre hombres y mujeres, marido y mujer -por ejemplo, por el bienestar y la educación de las hijas y los hijos-, son las mujeres las que suelen cargar con la mayoría de las **responsabilidades prácticas**: asegurarse de que se alimentan, tengan ropa que ponerse, estén atendidos/as, que vayan a la escuela todos los días. Lo mismo ocurre con el cuidado de otros miembros del hogar: personas mayores y personas adultas y niñas y niños discapacitados.

Es esencial comprender las realidades y responsabilidades de la vida de las mujeres antes de organizarse para generar cambios. Corresponde a las mujeres comunicar esto a los y las dirigentes.

3. ¿Hay algo en el vídeo que te recuerde a tus propias experiencias o a mujeres inspiradoras que conozcas en tu localidad o comunidad?

Inglés - Nelly, líder refugiada sursudanesa que vive en Uganda

<https://youtu.be/PiTqEQ-JQ6M>

Preguntas para el debate:

¿Qué quiere conseguir Nelly?

- Nelly quiere ser un ejemplo y un modelo a seguir, para inspirar a otras mujeres.
- Quiere que las voces de las mujeres refugiadas se escuchen y se pongan en marcha para que sus condiciones puedan mejorar.

¿Por qué es importante su papel?



- Su papel consiste en hablar con otros miembros de su comunidad de personas refugiadas para obtener información sobre cómo les va, qué cosas necesitan, a qué aspiran, etc. Ella transmite esa información a las personas encargadas de hacer que las cosas sucedan (generar cambios).

¿Qué problemas ha tenido que afrontar? ¿Cómo eso le ha ayudado a la hora de hablar con otras mujeres?

- Ha tenido que pasar por tremendas dificultades con sus hijos ella sola. Toda la responsabilidad recae sobre ella, ya que ella sola se encarga de mantener y criar a sus hijos.
- Las crisis te empujan a hacer cosas que nunca antes habías hecho: tuvo que abandonar su país, tuvo que salir de su casa al mundo público, tuvo que buscar comida para su familia, se formó para ser líder. Todas estas experiencias significan que ahora puede hablar con otras mujeres, empatizar con ellas y aconsejarlas.

¿Hay algo en el vídeo que te recuerde a tus propias experiencias o a mujeres inspiradoras que conozcas en tu localidad o comunidad?

Francés - Assale Francois

En YouTube: 3'15" <https://youtu.be/vhPBj-PcswM>

Assale no habla de trabajar con otras personas, pero sin embargo es una líder.

Pregunta para el debate:

¿Puedes identificar por qué pensamos que a Assale se la puede llamar líder?

Posibles respuestas:

- Dando un paso adelante para seguir la formación en competencias digitales que se ofrecía
- Creando un negocio (árboles frutales) y ampliando su negocio (añadiendo miel) -asumiendo esa responsabilidad-
- Romper la dependencia económica de su marido
- Utilizar sus habilidades digitales para seguir investigando y para ayudar a su negocio
- Defender que otras mujeres refugiadas y desplazadas tengan acceso a Internet
- Ser una modelo a seguir para otras mujeres