

Second  
**Chance**

# Liderazgo

Sesiones 3 y 4



# LIDERAZGO

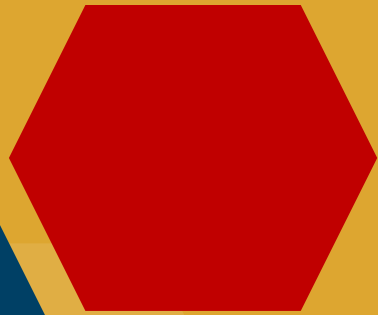
Sesión 1: ¿Qué es el liderazgo?

Sesión 2: Desarrollarse como líder

**Sesión 3: Liderazgo en la práctica**

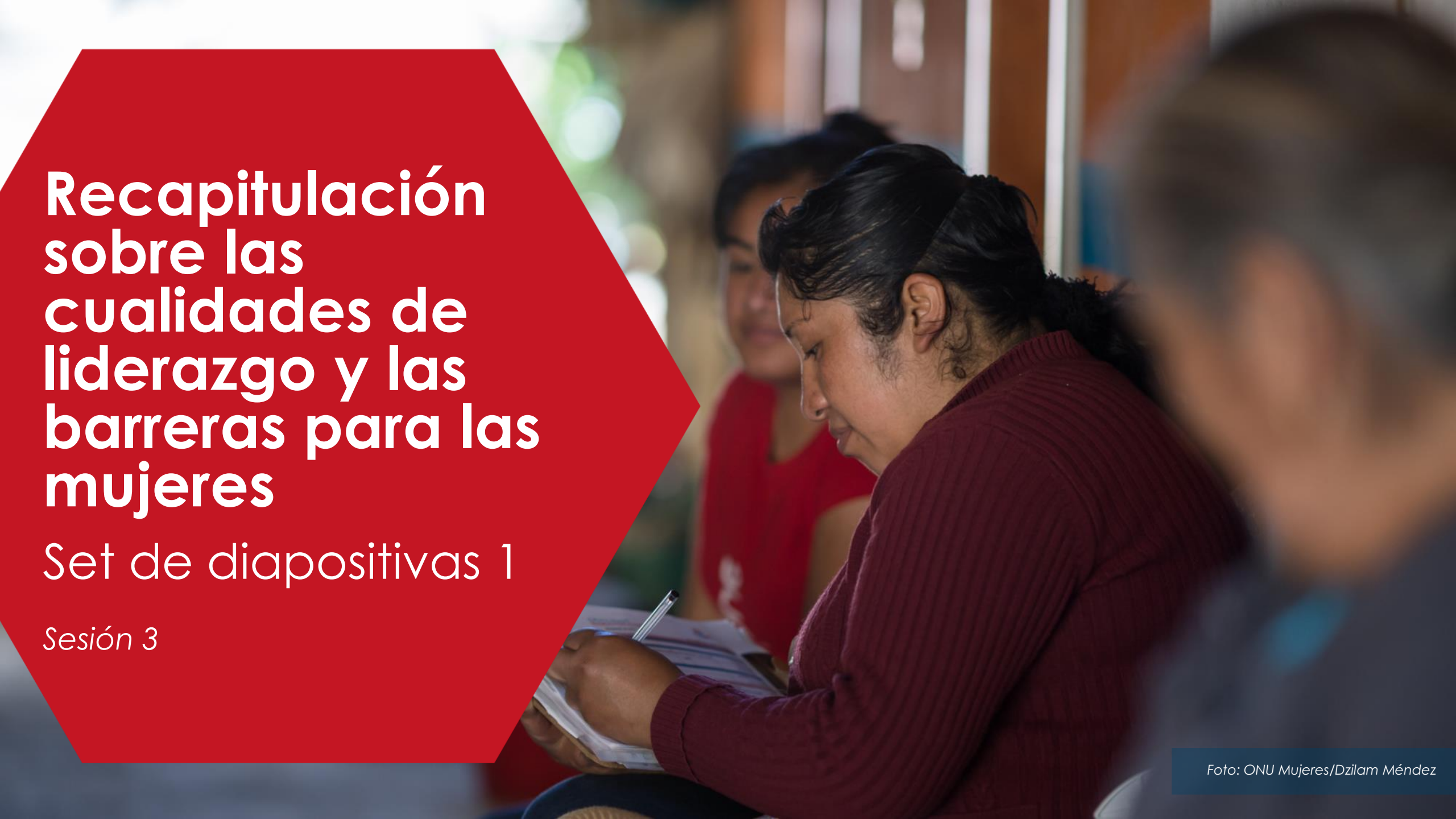
**Sesión 4: Mentorías**

Second  
Chance



Sesión 3:  
Liderazgo en la  
práctica





# Recapitulación sobre las cualidades de liderazgo y las barreras para las mujeres

Set de diapositivas 1

*Sesión 3*



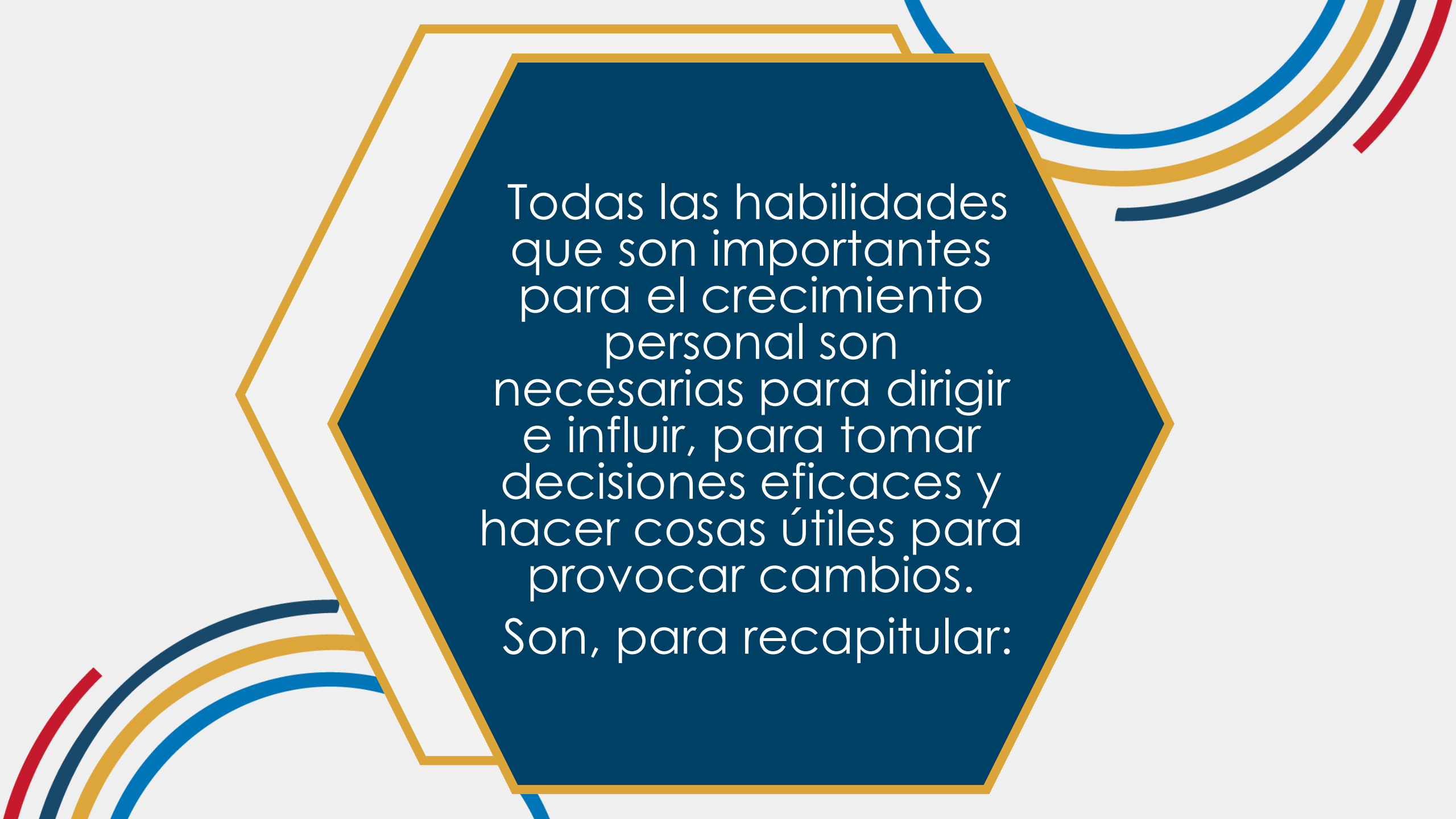
# SER LÍDER

Ser líder no siempre significa ser carismática, muy pública, visible y ruidosa.

Ser líder significa ser un **'agente de cambio'**, alguien dispuesta a dar un paso adelante e intentar cambiar algo.



# HABILIDADES DE LIDERAZGO



Todas las habilidades que son importantes para el crecimiento personal son necesarias para dirigir e influir, para tomar decisiones eficaces y hacer cosas útiles para provocar cambios. Son, para recapitular:

## CONOCERTE A TI MISMA

Tenemos que comprendernos a nosotras mismas y reconocer nuestros puntos fuertes y débiles. Sólo podemos desarrollarnos si reconocemos en qué no somos tan buenas, en qué necesitamos mejorar.

Para ser buenas líderes, necesitamos tener confianza en nosotras mismas y sentirnos cómodas con lo que somos.

## AUTOESTIMA

Tenemos que reconocer nuestro valor y nuestro potencial para influir en otros y otras, para hacer cambios positivos. Esto no significa sentirse perfecta. Pero creer en una misma puede aportar gran determinación para hacer que las cosas sucedan.





## **BUENA TOMA DE DECISIONES**

Utiliza tus habilidades y experiencia para dar sentido a toda la información o conocimiento que tienes.

La información que tienes nunca será total o perfecta. Tienes que hacer lo mejor que puedas con lo que tienes.

## **ESTAR ABIERTA AL CAMBIO**

Tenemos que estar abiertas al cambio en nosotras mismas, dispuestas a cambiar nuestra forma de pensar o las ideas previas que podamos tener.



## EMPATÍA

Puedes ponerte en el lugar de otras personas y comprender sus necesidades emocionales

## HABILIDADES SOCIALES

Inspirar, persuadir, motivar y dar poder a los demás. Para ello, necesitas establecer una buena relación, encontrar puntos en común y mantener buenas relaciones interpersonales.

Esto hace posible trabajar con y a través de los y las demás y provocar cambios.



## HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Saber transmitir tus ideas de forma clara y persuasiva en situaciones más formales, como las reuniones, es importante para que la gente se comprometa y para resolver preguntas y dudas.

## INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esto significa que eres consciente de cómo se sienten los y las demás y de cómo tus palabras o tu comportamiento afectan a distintas personas de distintas maneras.

Puedes utilizar esta capacidad para guiar lo que dices y haces. También significa que eres consciente de lo que te hace sentir orgullosa, feliz, motivada, insegura, enfadada o frustrada. Esto nos ayuda a regular nuestras emociones.



## DESEO DE APRENDER Y CRECER

Las líderes enseñan, incluso siendo un buen modelo a seguir, pero al mismo tiempo también aprenden.

## GESTIÓN DEL TIEMPO

Muchas de nosotras tenemos muchas cosas que hacer y necesitamos identificar lo que es importante. Necesitamos dar prioridad a esas decisiones y acciones para que nada importante se retrase.

Éste es un atributo importante de líderes. Puede que tengas que pensar en cómo utilizas tu tiempo en un día normal y cómo podrías administrarlo, por ejemplo, negociando un mayor reparto de las tareas domésticas y de cuidado de los niños y niñas.



# AUTOCUIDADO

Todos y todas necesitamos cuidar de nuestro propio bienestar para estar lo suficientemente bien y fuertes para seguir haciendo lo que hacemos, tan bien como podamos, especialmente si somos líderes. Ser líder puede ser duro. Necesitas tener resiliencia física y emocional, que te ayudará enfrentar los contratiempos y a seguir adelante.

Como mujeres, no siempre damos prioridad a nuestro propio bienestar porque estamos socializadas en nuestro papel de cuidadoras. Se espera de nosotras que cuidemos de los demás antes que de nosotras mismas.



## DESEMPEÑAR UN PAPEL DE LIDERAZGO DE CUALQUIER TIPO, DEBE SER SOSTENIBLE

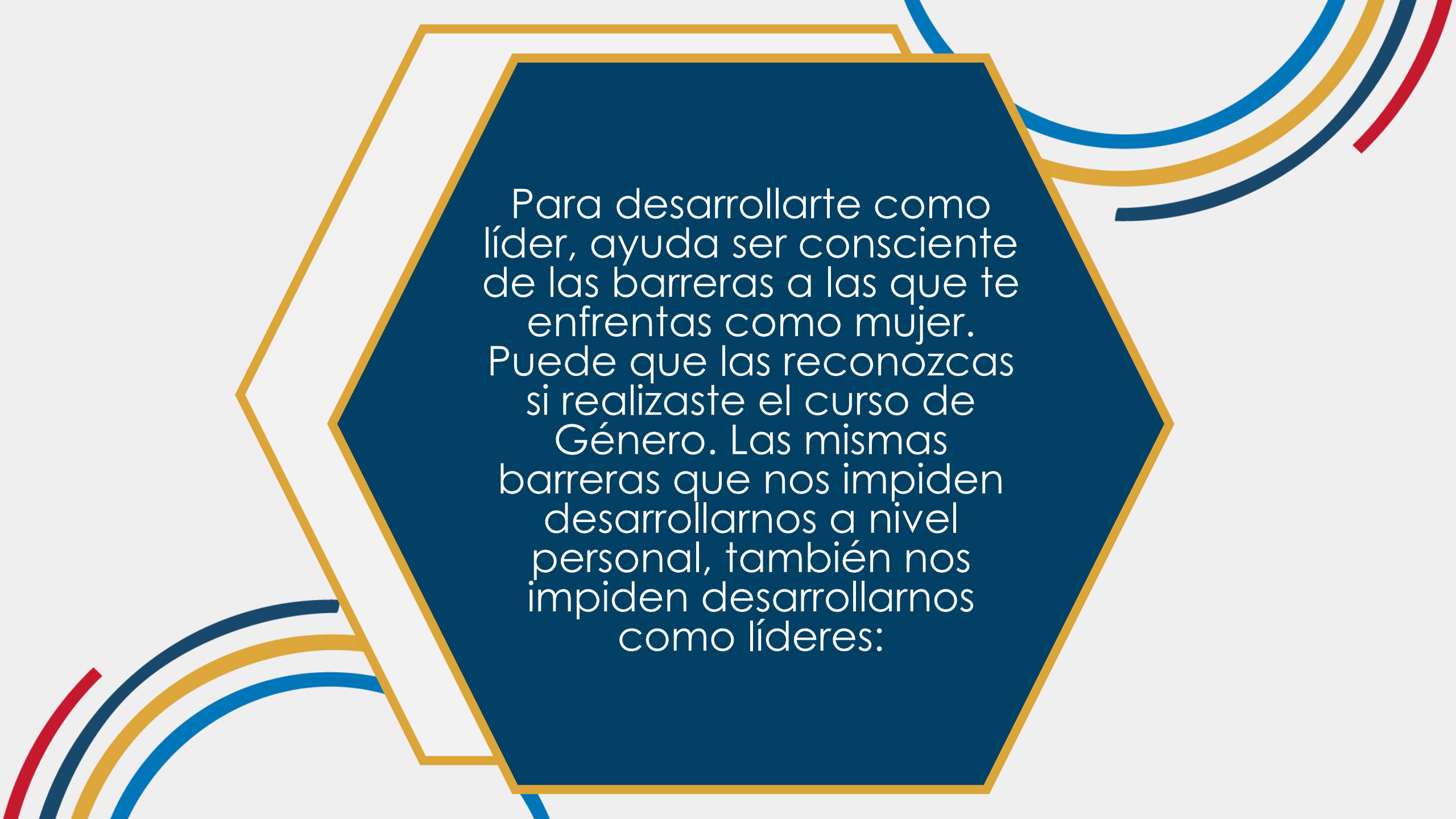
La sostenibilidad consiste en poder hacer el trabajo que nos gusta, sin dejar de sentirnos plenas y felices en cada parte de nuestra vida. Se trata de sentirnos seguras, conectadas, reconocidas, respetadas y valoradas.

## CONSTANCIA, DETERMINACIÓN Y PACIENCIA

¡El cambio puede ser lento! Pero tenemos que dar un paso cada vez, y seguir adelante.



BARRERAS PARA  
LAS MUJERES  
LÍDERES



Para desarrollarte como líder, ayuda ser consciente de las barreras a las que te enfrentas como mujer. Puede que las reconozcas si realizaste el curso de Género. Las mismas barreras que nos impiden desarrollarnos a nivel personal, también nos impiden desarrollarnos como líderes:



# BARRERAS PARA LAS MUJERES LÍDERES

- **NORMAS DE GÉNERO SOBRE LA COMUNICACIÓN:**

Indican como las mujeres deben comunicarse de forma menos asertiva que los hombres, deben tranquilizar y complacer a los demás, respetar las opiniones de los demás más que las propias, evitar discutir, no discrepar y no interrumpir.

- 
- La falta de **CONFIANZA** de las mujeres en un entorno dominado por los hombres.

# BARRERAS PARA LAS MUJERES LÍDERES

## • ROLES DE GÉNERO

Las actitudes sociales hacia las mujeres como 'pertenecientes al hogar' en lugar de salir a trabajar fuera de casa y dirigir personas, proyectos y organizaciones.

## • EDUCACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO

Cómo se trata a las niñas cuando crecen en comparación con los niños, asumiendo/animando a los niños a ser activos, extrovertidos y ruidosos, y asumiendo/animando a las niñas a ser pasivas, agradables, 'complacientes', que no discrepen ni discutan.

# BARRERAS PARA LAS MUJERES LÍDERES




- **OBSTÁCULOS ECONÓMICOS** que hacen que las niñas/mujeres no reciban educación o formación (por ejemplo, si las familias no pueden costearlo para todos los hijos e hijas)
- **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO** y normas sociales que pueden hacer que no se espere de las jóvenes que sigan una carrera profesional ni se las anime a seguir algún tipo de formación.

A group of women are sitting on the ground outdoors, wearing traditional embroidered clothing and face masks. The women are looking towards the camera. The background is slightly blurred, showing other people and greenery. A dark blue hexagonal graphic is overlaid on the left side of the image, containing the text.

# Hitos de la organización feminista

Set de diapositivas 2

Sesión 3



Esta presentación muestra sólo algunas de las cosas realmente importantes que las mujeres han conseguido gracias su propia organización en los últimos 180 años, aproximadamente.

Es importante ser consciente de estos cambios, ya que no sucedieron espontáneamente. Las mujeres tuvieron que luchar por ellos, organizarse, utilizar su propio financiamiento y recursos, emplear su propio tiempo, habilidades y energía, a menudo con poca ayuda de los hombres en puestos de autoridad.

**Te darás cuenta que: nada de esto lo consiguió una mujer por sí sola, sino que las mujeres hablaron entre sí, compartieron sus problemas, se organizaron y utilizaron sus habilidades y puntos fuertes para lograr los cambios esperados.**

# HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN FEMINISTA



1848

- Protesta contra la exclusión de las mujeres de la convención antiesclavista; el público se burla del derecho a voto de las mujeres.

1873

- Petición por el sufragio femenino; NZ fue la primera en permitir el voto a las mujeres.

1911

- Primer Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo; protestas por la Primera Guerra Mundial, manifestaciones rusas "¡Pan y paz!"

1920s

- Conocimiento de los efectos de la mutilación genital femenina en la salud.

1929

- Protestas de las mujeres igbo (Nigeria) contra la posición social y los impuestos injustos.

1945

- Huelga de los trabajadores de la lavandería de Dublín, consigue mejores salarios y permisos.

# HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN FEMINISTA



1945

- Naciones Unidas consagra la igualdad de género.

1946

- Creación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

1948

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos incluye la igualdad de género.

1960

- El asesinato de tres hermanas inspira el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

1975

- Huelga de mujeres en Reikiavik contra la desigualdad económica.

2006

- La Banda Gulabi lucha contra el maltrato doméstico y las injusticias sociales.



# Actividad 2

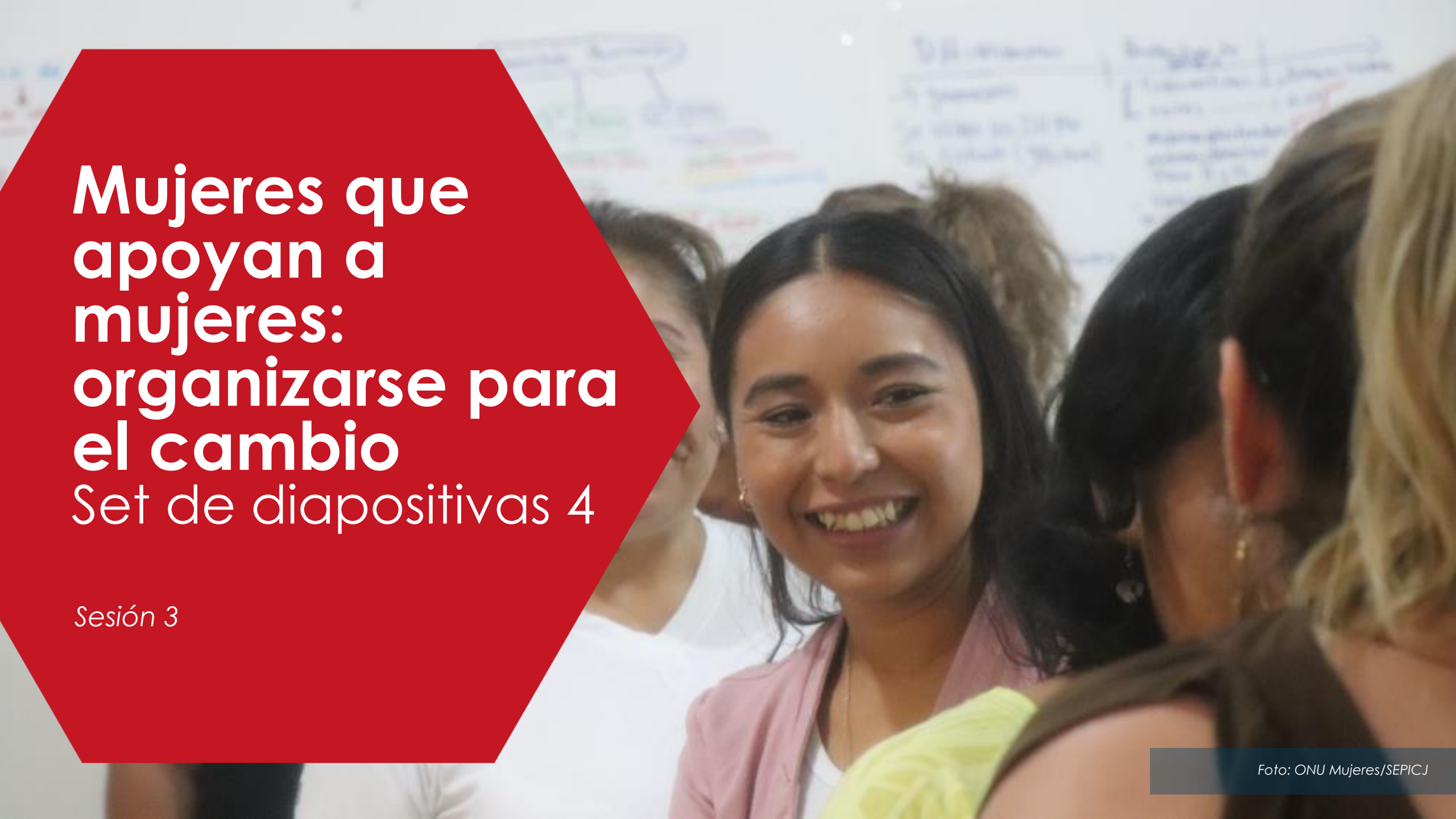
## Set de diapositivas 3

Sesión 3



# PREGUNTAS PARA EL DEBATE

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



# Mujeres que apoyan a mujeres: organizarse para el cambio

Set de diapositivas 4

*Sesión 3*



**EJEMPLOS DE TEMAS EN TORNO A LOS CUALES SE HAN ORGANIZADO LAS MUJERES**



# ACOSO Y VIOLENCIA DENTRO Y FUERA DEL HOGAR

- **Acoso sexual** - Las repartidoras de México
- **Violencia, justicia** - Shanti Mohila
- **Seguridad:** abogar por servicios higiénicos limpios y seguros, baños exclusivos para mujeres,
- **Violencia doméstica:** implicar a hombres y niños; buscar la justicia



Foto: ONU Mujeres/SEPICJ

# ATENCIÓN SANITARIA A LAS MUJERES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS

- **Acceso a la anticoncepción, control reproductivo:** el derecho a tomar nuestras propias decisiones sobre cuándo y cuántos hijos tener.
- **Acceso a servicios de "parteras"** para garantizar partos seguros y apoyo al posparto, por ejemplo, con fístulas.



Foto: ONU Mujeres/SEPICJ

# ATENCIÓN SANITARIA A LAS MUJERES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS

- **Acceso a compresas menstruales**
- **Educación sobre la menstruación:** adolescentes de Nepal educan a adultos mayores y hacen campaña contra las cabañas menstruales.
- MGF (mutilación genital femenina)



Foto: ONU Mujeres/SEPICJ

# ECONÓMICA Y FINANCIERA

- Formación, créditos bancarios y guarderías para poder trabajar y ganar dinero.
- Sensibilización de los líderes de la comunidad y de los hombres para mostrarles las ventajas de que las mujeres tengan sus propios ingresos.
- Campañas para el reconocimiento y una mayor igualdad en el trabajo de cuidados de otras personas.



# SANEAMIENTO

- Suministro de **agua limpia** más cerca de los hogares.



Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown



# ESPACIOS SOCIALES

- **Acceso a un espacio seguro y sin prejuicios** para las mujeres
- **Compartir prácticas culinarias**
- **Derechos** de las mujeres solteras



Foto: ONU Mujeres/Ryan Brown



EJEMPLOS

# LAS MUJERES REPARTIDORAS DE MÉXICO



Las conductoras de reparto de comida en México sufren acoso a diario.



Acoso por parte de conductores masculinos, clientes y personal de restaurantes.



Las mujeres se unen a los sindicatos para actuar contra la violencia de género.



Las empresas de aplicaciones hacen poco por proteger a las mujeres; la policía no ayuda.



Shaira Garduño organizó un 'punto Naranja' para que las conductoras descansaran y recibieran ayuda.



Se abren más centros o 'puntos Naranja' de apoyo y seguridad.



La Unión insta a las empresas de aplicaciones a crear centros supervisados.



En Mérida, los conductores del 'círculo violeta' se siguen unos a otros por seguridad.

# LAS MUJERES REPARTIDORAS DE MÉXICO

*"Ante la discriminación y la violencia que sufren las trabajadoras, se hace fundamental una red de apoyo y acompañamiento".*

# SHANTI MOHILA

Hay un vídeo sobre este grupo en el curso EdApp.

Son un grupo de mujeres *rohingya* que no tuvieron acceso a la educación, no saben leer ni escribir y fueron desplazadas de su país. Sufrieron graves traumas y violencia sexual.



# SHANTI MOHILA

Se han reunido y han creado su propio grupo de mujeres sin financiamiento ni apoyo externo. Ni siquiera disponen de un espacio físico para reunirse. Sin embargo, han conseguido plantear su situación y la necesidad de justicia para su comunidad ante la Corte Penal Internacional.

Este es un ejemplo de mujeres 'comunes y corrientes' que, a pesar de traumas extremos y circunstancias difíciles, consiguen cosas increíbles juntas.



# EDITAR OCHIENG, SOBREVIVIENTE DE VIOLENCIA SEXUAL, KENIA

Creció en un asentamiento de Nairobi, donde la violencia sexual era endémica. Fundó una organización de apoyo a las sobrevivientes de violencia sexual y otras formas de violencia.

Ayuda a los sobrevivientes de la violencia de género a denunciar a la policía y a acceder a servicios médicos psicosociales y a viviendas seguras.



# EDITAR OCHIENG, SOBREVIVIENTE DE VIOLENCIA SEXUAL, KENIA

*"Cuando eres líder, estás cambiando la narrativa y los discursos.*

*Tenemos que formar a nuestras niñas sobre la importancia de la educación".*





# KEBELE BURIE, MADRE DE CINCO HIJOS, ETIOPIA

Tuvo que dejar la escuela siendo adolescente, cuando su padre abandonó a la familia por otra esposa. Consiguió formación y un préstamo a través de un programa de ONU Mujeres y se convirtió en una "agricultora modelo". Luego de ello, asumió un rol de líder comunitaria.

# KEBELE BURIE, MADRE DE CINCO HIJOS, ETIOPIA



*"Lo que creo que más benefició a las mujeres fue capacitarse para que conocieran sus derechos y pudieran tomar decisiones sobre sus ingresos económicos, mediante un diálogo constructivo con sus maridos".*

# MUNIRA BAKALI, CONCEJALA, MALAWI

La alentaron a prestar apoyo a mujeres vendedoras en mercados, a miembros de grupos de mujeres y mujeres agricultoras. Formó grupos de mujeres para ayudarlas a iniciar nuevos negocios y ofrecerles programas de bienestar.



# MUNIRA BAKALI, CONCEJALA, MALAWI

Abogó para que el camino de tierra de 3 km que lleva al hospital fuera asfaltado, para que las mujeres embarazadas y los bebés pudieran recibir asistencia médica en el invierno.

***"He aprendido que una forma importante de generar cambios es cuando las mujeres nos empoderamos mutuamente. Juntas podemos conseguir cualquier cosa".***





## KEBBEH MONGER, LIBERIA

Presidenta de una organización de base para la capacitación económica de las mujeres.

***"Cuando eres líder, tienes que mostrar amor y preocupación por la difícil situación de la gente.***

***Debes escuchar y ser capaz de implicar a las personas en la toma de decisiones.***

***Trabajar en red, compartir información y ser creativa es muy importante".***

# REBECCA CHEPKATEKE, UGANDA

Ayuda a las mujeres que sufren violencia de género y las pone en contacto con la justicia y los servicios médicos.

Apoya a las mujeres a denunciar a su agresor, y se asegura de que el caso no sea desestimado por la policía. Ayuda a las mujeres de lugares aislados a dar a luz con seguridad, poniéndolas en contacto con una enfermera del equipo médico del pueblo.



# KELSANG TSHOMO, CONDUCTORA DE AUTOBÚS, BHUTAN



El acoso y los malos tratos en los espacios públicos, incluido el transporte público, son habituales en el sur de Asia y en otras regiones.

Kelsang se crió con normas de género que dicen que las mujeres se ocupan del hogar y los hombres aprovechan las oportunidades fuera de casa. El acoso y la violencia de género se consideraban normales.

# KELSANG TSHOMO, CONDUCTORA DE AUTOBÚS, BHUTAN

Abandonó sus estudios para mantener económicamente a su familia y para que sus tres hermanos menores pudieran completar su educación. Se hizo conductora de autobús y asumió el papel de consejera de sus compañeras.







## KELSANG TSHOMO, CONDUCTORA DE AUTOBÚS, BHUTAN

Kelsang asistió a una sesión de UNFPA y a una ONG local sobre la violencia de género.

Recibió formación para detectar problemas como abusos verbales o tocamientos inapropiados, enfrentarse a los agresores, dar a las víctimas un número de teléfono de ayuda y, en algunos casos, ponerse en contacto con los servicios de protección.

# KELSANG TSHOMO, CONDUCTORA DE AUTOBÚS, BHUTAN



*"La formación me hizo darme cuenta de que cualquier forma de maltrato -verbal, emocional, sexual o físico- es inaceptable. La violencia de género se consideraba un tabú.*

*Me llevó un buen tiempo convencer a otras personas que la violencia de género afecta tanto a hombres como a mujeres y que es necesaria la participación de todos para acabar con ella."*



## KELSANG TSHOMO, CONDUCTORA DE AUTOBÚS, BHUTAN

Como asesora, habla en las reuniones de trabajo para educar a los/as compañeros/as sobre la violencia de género y sobre cómo denunciar los casos y acceder al apoyo psicosocial.

***"Las compañeras, algunas de las cuales habían vivido sometidas a sus maridos por temor, ahora tienen confianza en sí mismas y participan en los debates durante estas reuniones".***

# NAFISA E IMANE, DJIBOUTI

Nafisa se dio cuenta de los problemas a los que se enfrentaban las trabajadoras sexuales, tras hablar con su vecina. Ella formó un pequeño grupo informal donde las mujeres se sentían seguras para expresarse, sin ser juzgadas.



## NAFISA E IMANE, DJIBOUTI

El grupo ha crecido y ahora ofrece apoyo a las sobrevivientes de la MGF y la violencia de género, y asesoramiento sobre otras cuestiones de salud sexual y reproductiva. Se convirtió en el primer y único refugio de Yibuti para supervivientes de la violencia de género que proporciona asesoramiento, alimentos y ropa.

***"Gracias a nuestra labor de divulgación, muchas más madres son conscientes del sufrimiento de sus hijas y muchas más niñas se están salvando".***



# NAFISA E IMANE, DJIBOUTI

Como su madre había muerto, Imane tuvo que hablar con su padre sobre el dolor derivado de la MGF. Ahora presiona a su comunidad para acabar con la MGF. Esperan crear una coalición de hombres y niños contra las prácticas nocivas contra las niñas y adolescentes.

***"Me gustaría que existan más hombres como mi padre. Muy pocos hombres hablan, así que mi misión es darles valor. Para salvar a las niñas, debemos llegar a sus padres".***



# NAFISA E IMANE, DJIBOUTI

*"Aprendí a distinguir entre los aspectos positivos de nuestra cultura y las zonas más oscuras que deben salir a la luz. Los hombres deben comprender que la mutilación genital femenina no es sólo cosa de mujeres. La violencia nunca es sólo cosa de mujeres".*

*"Mi historia, antes envuelta en el silencio, se ha convertido en mi símbolo de esperanza y resistencia".*



# ORGANIZACIÓN CONTRA EL MATRIMONIO INFANTIL Y LA MGF

*"Al proporcionarles educación, asistencia médica y espacios seguros, dotamos a las niñas de los conocimientos, la confianza y los recursos necesarios para desafiar las normas perjudiciales para ellas, y defender sus propios derechos."*

Aminata Kamara, Sierra Leona



# ORGANIZACIÓN CONTRA EL MATRIMONIO INFANTIL Y LA MGF

*"Las niñas pueden desempeñar un papel crucial para acabar con la MGF: esta práctica cultural pone a las niñas como víctimas. Sin niñas y mujeres, no habría MGF.*

*"Amplificar sus voces es crucial para acabar con esta práctica contra ellas.*

*"Pero las voces de las niñas están alienadas en la mayoría de los discursos, y la MGF no es una excepción.*

*"En Purposeful, creamos espacios para que conozcan las repercusiones de la MGF y visualicen el trauma relacionado con ella, lo que puede servir de impulso o motor para terminar con esta práctica dañina."*

# ORGANIZACIÓN CONTRA EL MATRIMONIO INFANTIL Y LA MGF

*"Empezar a trabajar con niñas de ocho años les ayudará a comprender el impacto de esta práctica en la salud y el bienestar de otras niñas y mujeres. También será una forma de acabar con los mitos en torno a la práctica de la mutilación genital femenina, a la que están expuestas desde esa edad."*

Sadia Hussein, Kenia

Second  
**Chance**



# Sesión 4: Mentoría



# ¿Qué es la mentoría?

Set de diapositivas 1

*Sesión 4*



# ¿QUÉ ES LA MENTORÍA?

Una **mentora**:

- Anima y fomenta el desarrollo personal o profesional de otra persona.
- Comparte su experiencia, conocimientos y habilidades para ayudar a otra persona a alcanzar sus objetivos.

Pueden estar relacionados con el desarrollo personal, el emprendimiento o la empleabilidad

En el programa SCE, las mentoras son mujeres que tienen un impacto en la vida de las participantes:

- Ofreciéndose como **compañera o 'colega'** con más experiencia, que acompañará a las participantes a lo largo de su viaje por el programa.
- Contribuyendo al desarrollo de su **confianza, autoestima y autovaloración.**

En el programa SCE, las mentoras son mujeres que tienen un impacto en la vida de las participantes:

- **Revitalizando** su energía, sus sueños, sus objetivos y sus proyectos.
- Promoviendo una actitud de **autoayuda**, apoyando y motivando a las participantes en el proceso de cambio.
- Ayudándoles a clarificar sus **objetivos y aspiraciones**, ya sean personales o económicos, en el hogar, en el trabajo o en la comunidad.

En el programa SCE, las mentoras son mujeres que tienen un impacto en la vida de las participantes:



- Ayudándoles a **interiorizar nuevos conocimientos**, a organizar nuevas ideas y a consolidar su aprendizaje.
- Proporcionando **asesoramiento técnico**, si es necesario.
- A las mujeres inmigrantes, refugiadas o desplazadas recién llegadas, ayudándolas a **adaptarse a la nueva cultura** y su modo de vida.



En el programa SCE, las mentoras son mujeres que tienen un impacto en la vida de las participantes:



- Reforzando las actitudes y habilidades en la **toma de decisiones, el autoconocimiento, las relaciones sociales y la comunicación**. Esto puede incluir las relaciones en el hogar y fuera de éste.
- Apoyarles con la **gestión del tiempo**, así como asegurarse de que lleguen a tiempo a las reuniones o a las sesiones del programa.


En el programa SCE, las mentoras son mujeres que tienen un impacto en la vida de las participantes:

- **Creando un entorno de confianza** que dé seguridad a las participantes y fomente una relación horizontal de **aprendizaje mutuo**.
- Cuando sea necesario y en consulta con el equipo del programa, derivar a las mujeres a **servicios complementarios**, incluido el **apoyo a la violencia de género**.




En resumen, una mentora puede ser:

- Una compañera o amiga
- Una fuente de ayuda práctica
- Una ‘caja de resonancia’ que te escuche
- Alguien con quien compartir problemas o preocupaciones
- Una fuente de información u orientación



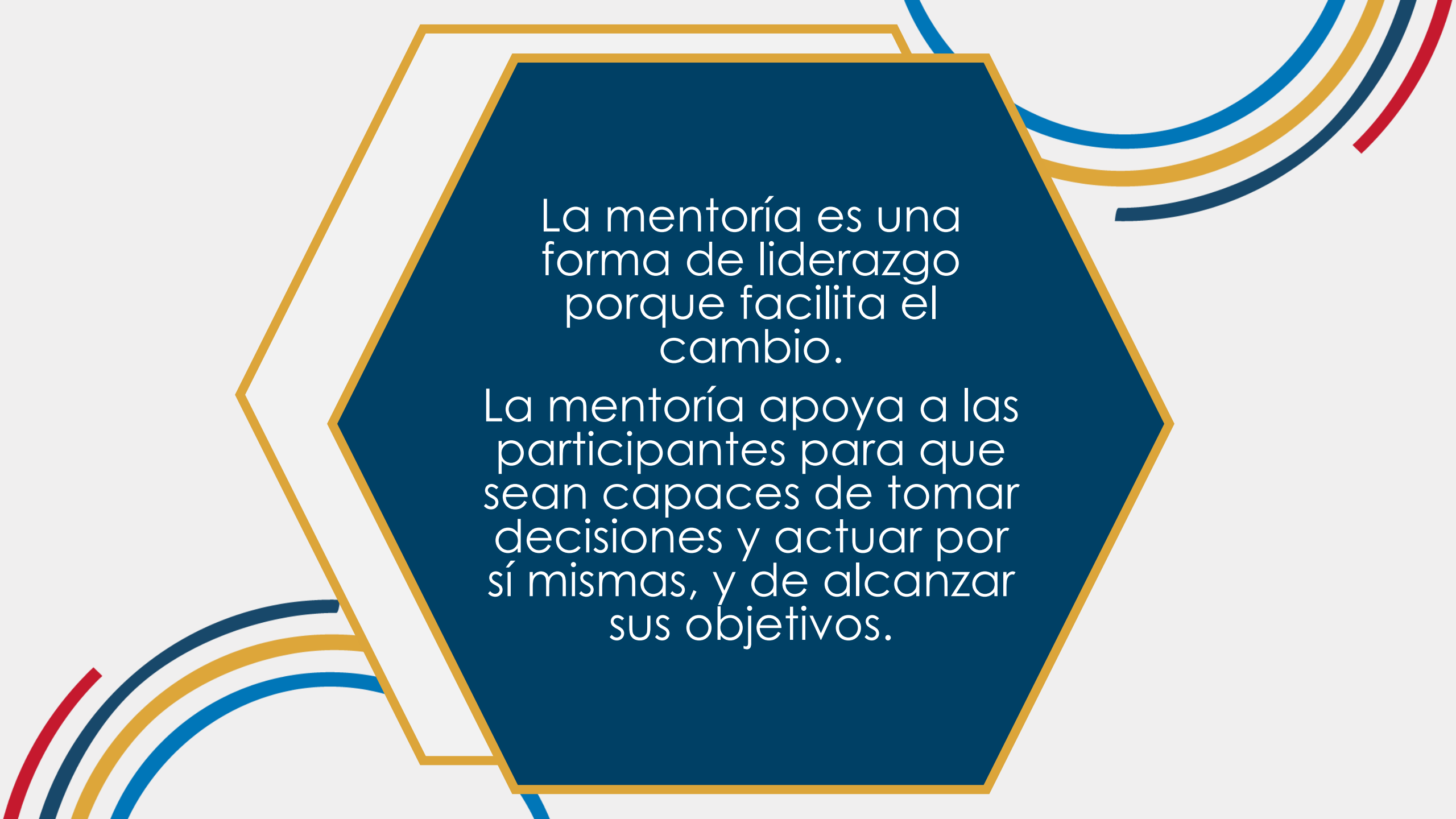
La mentoría puede suponer una gran diferencia para alguien que, por sí sola, **puede tener dificultades para continuar su participación** en el programa o **puede carecer de la confianza** necesaria para avanzar en el camino elegido.

**La mentoría también ayuda a orientar al equipo del Programa SCE, para que conozca a las participantes que necesitan una atención particular y/o conexiones con servicios complementarios.**



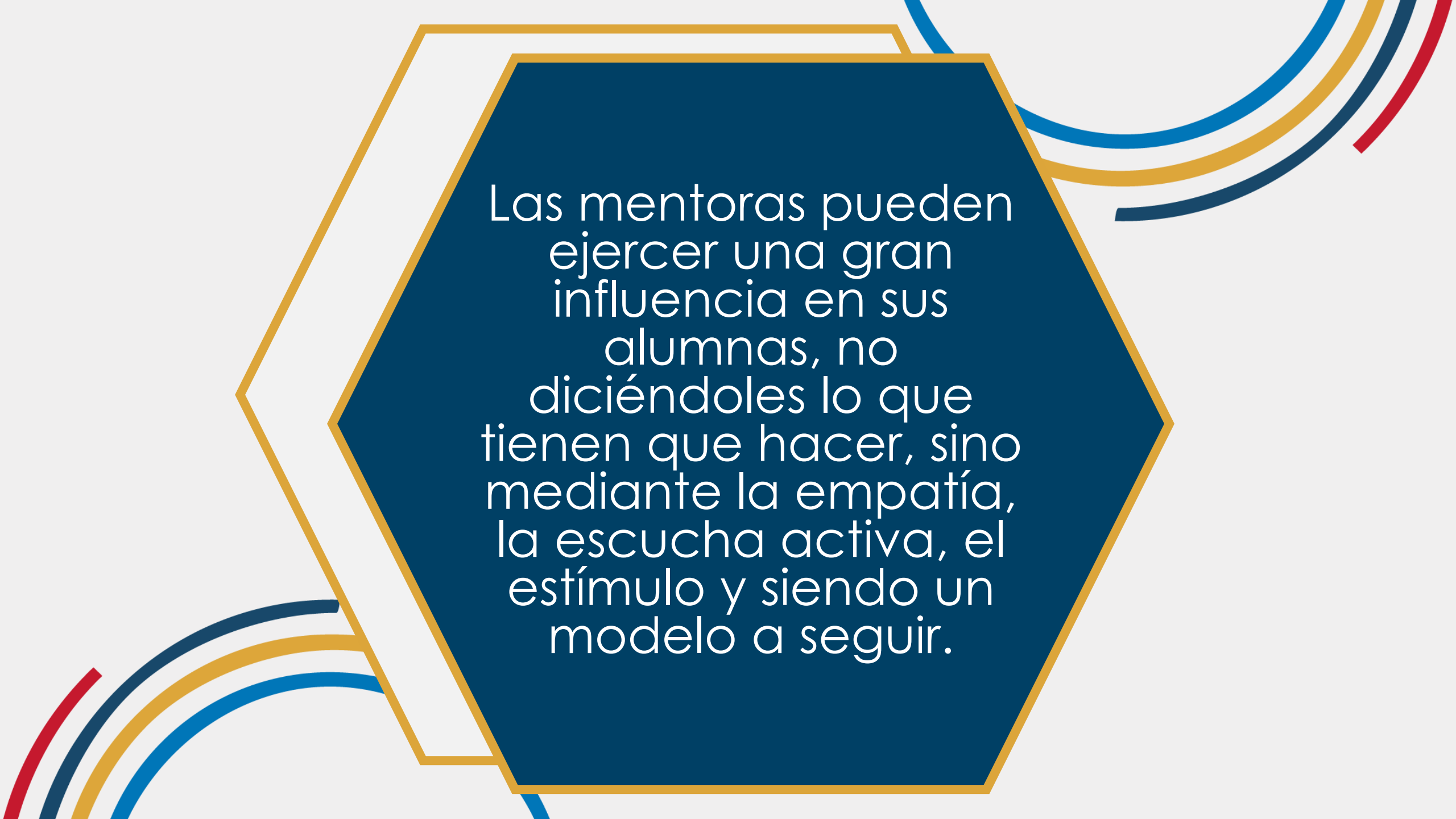


# LIDERAZGO Y MENTORÍA



La mentoría es una  
forma de liderazgo  
porque facilita el  
cambio.

La mentoría apoya a las  
participantes para que  
sean capaces de tomar  
decisiones y actuar por  
sí mismas, y de alcanzar  
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.



# ¿TE PREGUNTAS SI SERÍAS UNA BUENA MENTORA?

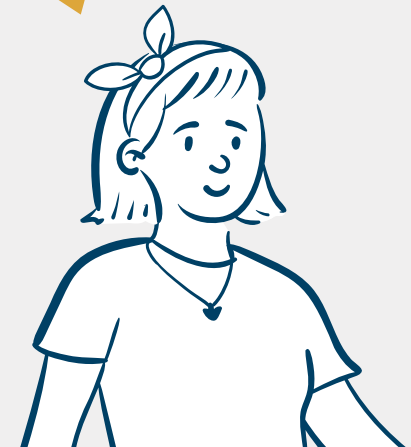
- ¿Eres consciente de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres al intentar desarrollarse económica o personalmente?
- ¿Crees que tus conocimientos y experiencias serían útiles para otras mujeres?
- ¿Eres consciente de que las mentoras no sólo dan, sino que también reciben?



# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

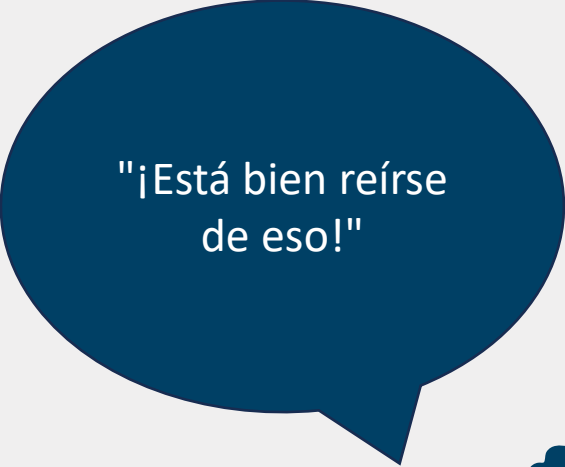
- **Tiene empatía** con sus alumnas, puede relacionarse con ellas y está **dispuesta a compartir sus conocimientos y experiencias.**

"Entiendo, yo también tuve una experiencia similar con esto...".



# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

- Tiene **sentido del humor** y una **actitud positiva** de apoyo a las participantes.

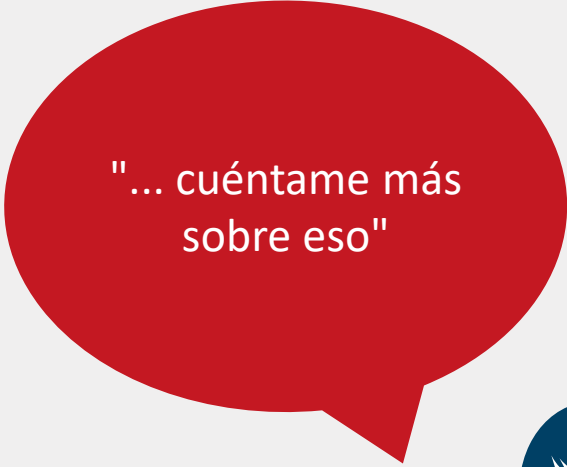


"¡Está bien reírse de eso!"

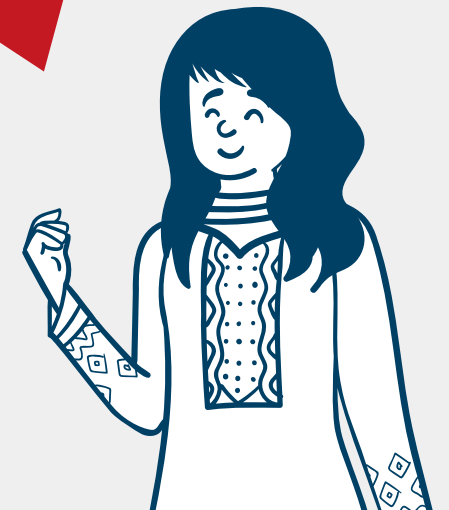


# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

- Tiene empatía y es capaz de establecer una buena relación; se le **da bien la comunicación y la escucha activa.**



"... cuéntame más sobre eso"



# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

- No es negativa ni crítica, y es neutral con otras mujeres, independientemente de su origen socioeconómico, cultural o étnico.

"Te veo como persona y respeto tu origen y trayectoria"



# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:



- Es honesta y respetuosa, fiable y digna de confianza.

- Es paciente y atenta.

"Puedes confiar en mí. Nuestra conversación es confidencial".




"¡No hay apuro! Podemos hablar de esto cuando quieras, a tu ritmo".

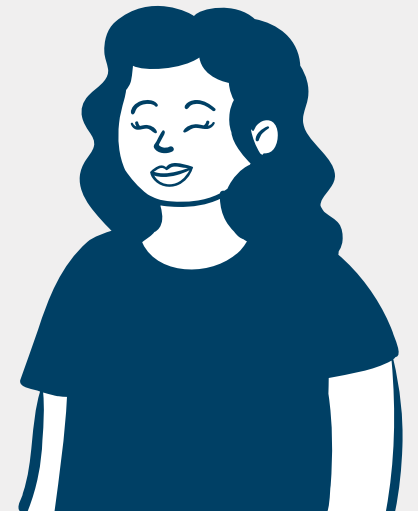


# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

- Quiere ayudar a las demás a ayudarse a sí mismas. Desea sentir que es una parte esencial en el apoyo, el acceso y la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.



"Quiero ayudarte a aprender a crecer por ti misma"



# ¿Qué hace que una mentora sea buena? Es alguien que:

- Es capaz de mantener límites adecuados con sus alumnas.


"Puedo ayudar a guiarte, pero no puedo tomar decisiones por ti"



- Quiere seguir aprendiendo.

"Ser tu mentora me ayuda a ser mejor persona"





Es útil comprender lo  
que **no es** una  
mentora.



## UNA MENTORA **NO ES:**

- Una consejera personal o una orientadora profesional
- Muchas veces se espera que carguen con responsabilidades que repercutirán en su propia contribución y éxito como mentora
- Se espera que hagan algo con lo que no se sienten cómodas
- Una especialista de la que se espera asesoramiento experto o profesional
- Responsable de las elecciones profesionales o del bienestar personal de la alumna.




¿Cuáles son los **beneficios para las mentoras**? ¿Qué obtienes siendo mentora?


La mentoría tiene claros beneficios para las personas tuteladas. Pero, ¿qué pasa con las propias mentoreas?

**¿Es un ejercicio unidireccional en el que dan pero no reciben nada a cambio?**





No. Hay muchos  
beneficios para las  
mentoras.



Practicas y desarrollas tus habilidades interpersonales y de liderazgo: aprendes a escuchar, apoyar, inspirar y motivar a los demás.

Sabes que estás marcando la diferencia al apoyar a las mujeres para que cambien sus vidas y se conviertan ellas mismas en agentes de cambio y líderes.

Muestra tu valor de forma tangible, a los demás y a ti misma.


Desarrollas tu inteligencia emocional y tu empatía.

Tienes oportunidades para la autorreflexión.

¡Puedes ponerlo en tu CV!

Aumenta tu confianza en ti misma.

Consolidarás lo que has aprendido enseñando a otros.



La mentora puede **desarrollar nuevas perspectivas, hacer nuevas preguntas, conocer otras inquietudes y ampliar su visión personal y profesional.**

Esto crea un círculo virtuoso de aprendizaje y desarrollo para ambas partes.



# Atributos y habilidades de una mentora

Set de diapositivas 2

Sesión 4

Las mentorías de los distintos programas de segunda oportunidad pueden tener objetivos ligeramente

diferentes, pero **LOS OBJETIVOS CLAVE DE LAS MENTORAS SON, POR LO GENERAL, LOS SIGUIENTES**



Para conseguir estas cosas, las mentoras necesitan los siguientes **atributos y habilidades**:

Eres **empática**:

puedes ponerte en el lugar de otra persona.

Tienes **buena capacidad de escucha**:

Las personas que hablan contigo sienten que tienen tu atención y que las comprendes y empatizas con ellas.

Puedes **comunicarte bien**:

Puedes hablar con la gente de forma abierta y personal, compartiendo tus propias experiencias cuando sea útil, con humildad y (¡cuando sea apropiado!) y con sentido del humor.



# EMPATÍA

Empatía significa comprender cómo se siente la otra persona, **sin criticarla o juzgarla.**

A menudo se confunde la empatía con la compasión o la lástima, pero las personas no necesitan que se les tenga lástima. **Necesitan ser comprendidas.**

Para demostrar empatía, una mentora tiene que saber escuchar, es decir, tener una buena capacidad de *escucha activa.*

# ESCUCHA ACTIVA

Escuchar parece fácil, ¡todos y todas lo hacemos!, pero no todo el mundo sabe escuchar. Las técnicas de escucha activa te ayudarán a desarrollar una buena capacidad de escucha.

- **Concéntrate en lo que dice la otra persona para que oigas bien lo que dice, no lo que crees que va a decir.**  
Cuando habla de sí misma, ¡es la experta! Comprueba lo que has entendido parafraseando o resumiendo lo que crees que ha dicho.
- Mantén **el contacto visual** y utiliza un **lenguaje corporal** abierto.
- Además de escuchar las palabras, **intenta captar los sentimientos ocultos que subyacen a través del tono de voz, la expresión facial y el lenguaje corporal.**  
Éstas pueden dar una idea de cómo se siente realmente, que no siempre es lo que expresa con palabras.

# ESCUCHA ACTIVA

- **Refleja en ella sus sentimientos y valores.**  
Demuéstrale que la comprendes, que simpatizas con las cosas que no han ido bien y que compartes su alegría por las cosas que son motivo de felicidad u orgullo para ella.
- **Reconoce los valores personales y la historia personal que se revelan en la conversación.**  
Esto puede incluir el tipo de familia en la que se crió, lo que es importante para ella, su visión del mundo, cómo trata y habla de otras personas y cómo piensa de sí misma.
- **Resume los temas** y sentimientos **importantes** que has escuchado.

# BUENA COMUNICACIÓN

En lugar de enumerar lo que constituye una buena comunicación, ¡he aquí lo que no hay que hacer!

- **Interrumpir a tu** alumna cuando esté hablando.
- **Cuestionar u oponerse constantemente a** su punto de vista.
- **Echarle la culpa** de cómo te sientes como mentora.  
Por ejemplo, si te sientes demasiado abrumada por sus problemas, no preparada para afrontarlos; o incluso si su personalidad o su historia vital te hacen sentir inferior o insegura.
- **Ser crítica.**  
Tu alumna tiene derecho a tener sus propias opiniones y decisiones, y a vivir su vida como ella decida, aunque tú no estés de acuerdo con esas decisiones.

# BUENA COMUNICACIÓN

**En lugar de enumerar lo que constituye una buena comunicación, ¡he aquí lo que no hay que hacer!**

- Exigir a tu alumna que **se comporte de una determinada manera.**
- **Dar consejos en lugar de trabajar juntas** para considerar las opciones disponibles.
- **Sacar conclusiones precipitadas.**  
Presta atención a lo que dice y asegúrate de que comprendes bien la situación.
- **Presionarla para que revele información** sobre sí misma antes de que esté preparada.
- **Compartir información confidencial** de ella con otras personas.

Para conseguir estas cosas, las mentoras necesitan los siguientes **atributos y habilidades**:

Estás **dispuesta a aprender**:

Sabes que siempre hay mucho que aprender de otra persona, sea cual sea su origen. Tienes valores y principios, pero quieres aprender de las experiencias de los demás para crecer tú, además de ayudar a crecer a tus alumnas.

Tienes una **visión positiva y optimista** de las personas:

Ves lo mejor de las personas; puedes reconocer lo que hay de bueno en ellas, sus talentos, capacidades y potencial; y puedes ver a la persona en su totalidad, no sólo un aspecto de ella.

Eres **adaptable**:

Puedes ver las cosas desde diferentes perspectivas. Puedes adaptar la forma en que te comunicas y apoyas según lo que funcione mejor para las distintas personas.

Para conseguir estas cosas, las mentoras necesitan los siguientes **atributos y habilidades**:

Ves las cosas a través de una **lente de género**:

comprendes las normas sociales, los estereotipos, las normas de género y las actitudes hacia las mujeres con las que tienen que lidiar tus alumnas.

Puedes trabajar en **equipo**:

En un programa de mentoría, sueles trabajar con otras mentoras y compartir experiencias y retos.

Tienes **experiencias vitales**

que sean relevantes para tus alumnas y que puedas compartir con ellas para animarles y motivarles.



¿CUÁLES SON LAS  
BUENAS PRÁCTICAS DE  
UNA MENTORA?





# ¿CUÁLES SON LAS BUENAS PRÁCTICAS DE UNA MENTORA?



Piensa en ti como UNA **'FACILITADORA del aprendizaje'** más que como una persona que tiene todas las respuestas.



**Intenta hacer preguntas**, en lugar de dar consejos o respuestas.



**Haz hincapié en cómo tus experiencias pueden ser diferentes de las de tus ALUMNAS:** es importante que utilices tu experiencia como mero ejemplo.



**Evita la tentación de controlar LOS CAMBIOS de tu ALUMNA** y de guiarle por el camino a seguir. Tu ALUMNA es responsable de su propio crecimiento.



**Apoya a tu ALUMNA en la búsqueda de interpretaciones alternativas** y enfoques diversos sobre cómo abordar las situaciones.

# ¿CUÁLES SON LAS BUENAS PRÁCTICAS DE UNA MENTORA?



**Aumenta la confianza** y la motivación **de tus alumnas** mediante comentarios positivos y constructivos.



**Inspira, anima y reta** a tus alumnas a alcanzar sus propios objetivos y metas.



**Ayuda** a tu alumna a reflexionar sobre las estrategias de éxito que ella misma ha utilizado en el pasado y que podría adaptar a los nuevos retos.



**Dale tiempo a tu alumna para que confíe**. La confianza no se consigue de la noche a la mañana, se construye con el tiempo. Es algo que hay que construir.



**Consulta con otras mentoras** o con otras personas implicadas en el programa, pide opiniones, tú también puedes seguir aprendiendo y creciendo.

# PLANIFICAR LA ACCIÓN

- Las mentoras desempeñan un rol importante a la hora de ayudar a sus alumnas a desarrollar y llevar a cabo su plan de acción, ya sea en relación con el desarrollo personal, el desarrollo de un negocio, la obtención de un empleo o cualquier otra cosa.
- Esto se abordó en el curso de Crecimiento Personal, pero aquí hacemos un rápido resumen.
- Tu alumna identificará primero su objetivo. Después, es hora de desarrollar un plan de acción. Un buen plan de acción le ayudará a reconocer los pasos que debe dar para alcanzar su objetivo. También le ayudará a prepararse para las dificultades que pueda encontrar.



Fotos: ONU Mujeres/SEPICJ;  
ONU Mujeres/Christopher Herwig;  
ONU Mujeres/Adrián Ibáñez

# PLANIFICAR LA ACCIÓN

## Tendrás que discutirlo:

- **Qué** acciones son necesarias para alcanzar el objetivo.
- **Quién llevará a cabo** estas acciones (en caso de que esté implicada otra persona que no sea la participante).
- **Cuándo se harán** las acciones.
- Los **recursos** necesarios para promover la acción.
- Las **dificultades** a las que puede enfrentarse y las posibles soluciones.
- Las **personas** con las que debería hablar de sus planes.






## Consejo **final**

Trabaja con tu alumna como si fueras a ser su mentora para toda la vida.

Esa mentalidad hará que te resulte más fácil proporcionar orientación a largo plazo y ayudar a tu aprendiz a tomar decisiones que le funcionen más allá del periodo de tu mentoría.



A photograph showing two women in a workshop setting. Both women are wearing black face masks. The woman on the right is wearing a white floral-patterned top and is leaning over a table, carefully handling a yellow and red flower. The woman on the left is wearing a dark top and is looking towards the flower. The background shows a white wall and a mirror. A large yellow hexagonal graphic is overlaid on the left side of the image, containing white text.

# Mentoría del programa SCE

Set de diapositivas 3

Sesión 4



# VISIÓN GENERAL DE LA MENTORÍA



Second  
Chance



CR  
R  
ONU  
dos

erica  
chile



Foto: ONU Mujeres

“ ¿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?"*

”

*¿Con qué rapidez se espera que las mentoras respondan cuando una alumna se pone en contacto con ellas?"*

”

*¿Cuántas horas del día y días de la semana se espera que las mentoras estén disponibles?"*

”

*¿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 Programa SCE y con otras mentoras?”

“ ¿Reciben las mentoras un certificado al final de su mentoría?”

# Resumen del curso

1. Tienes el **potencial de ser un agente de cambio** en tu propia vida, y de influir en la vida de los demás.
2. La esencia del liderazgo es la capacidad de influir y **generar cambios**.

# Resumen del curso



3. Puede que **ya seas una agente de cambio** en algunas áreas de tu vida sin ser consciente de ello. Estás mostrando liderazgo cada vez que te propones asumir la responsabilidad de algo, de hacer que algo suceda.
4. Para ser agentes del cambio, primero tenemos que estar abiertas al cambio en nosotras mismas. **La forma en que pensamos y actuamos 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.

# Resumen del curso



5. Es probable que el programa SCE ofrezca **oportunidades** para desarrollar tus aptitudes de liderazgo: ¡pregúntalo!
6. Organizarte **en grupo con otras mujeres** puede darte más poder del que tienes para generar los cambios esperados.



**GRACIAS**