Vigilada Mineducación

# Voces de Cambio: Mujeres al Frente, Mujeres Liderando

# Change voices: Women in front, Women Leading

JUANITA YEPES GALLO
MARIA ISABEL TABORDA
DANIEL GUSTAVO ZAPATA

Trabajo de grado
Asesor, docente
SANTIAGO SILVA

UNIVERSIDAD EAFIT
Escuela de Artes y Humanidades
Maestría en Comunicación Política
Medellín
2023

**Resumen**
Esta investigación revisa y evidencia el panorama frente a la participación en espacios de liderazgo de las mujeres en América Latina –haciendo énfasis en el escenario de Medellín- bajo la mirada del enfoque de gobernanza participativa. Entendiendo el reto que representa la inclusión de mujeres en una esfera de poder y haciendo una revisión de literatura pertinente al desarrollo de este fenómeno en la zona para posteriormente proponer estrategias encaminadas a aumentar los índices de participación de la población femenina, mientras se aporta a la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Adicionalmente, se llevará a cabo un despliegue interdisciplinario con mujeres y hombres que llevan el liderazgo de diferentes organizaciones en ámbitos variados para así propiciar un diálogo con información suficiente sobre la percepción de los retos, aprendizajes y oportunidades que trae la participación de mujeres.

**ABSTRACT**
This investigation reviews and evidences the overview that female participation has for the Latin-American women under the participative governance approach. Understanding the challenge that inclusion represents for them in power spheres and doing an adequate literature review of the development that this phenomenon has had in the region to propose communication strategies directed to increase the feminine participation index while making inputs to the construction of a more fair and inclusive society. In addition to that, it will be carried out an interdisciplinary work with women and men that are leaders on different organizations in various fields to promote a dialogue with sufficient information about the challenges, learnings and opportunities that brings the feminine participation.

**Introducción**
Para las mujeres, la participación en espacios de liderazgos en diferentes escenarios como el político, empresarial, social y académico, conlleva diferentes desafíos, compromisos y prácticas que coinciden en que es necesaria la construcción de una cultura que permita su incidencia en el panorama de toma de decisiones y permita que haya una acción social en pro de la equidad, el acceso y el fortalecimiento de los derechos de participación de las mujeres para la construcción de ciudadanía[1]

Durante los últimos años se ha tomado conciencia alrededor del rol que ha ido adquiriendo la mujer en los asuntos públicos que ha permitido que, poco a poco, tengan un lugar en la representación y participación para construir en espacios de toma de decisiones como juntas directivas, gerencias, políticas públicas, proyectos de ley e instancias por vía electoral. Gracias a esto, se ha propiciado la edificación de agendas y sociedades más equitativas e igualitarias.

[1] Cabral, B.E.(2008))Mujeres, conciencia de género y participación política. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología* pág 497

Este cambio es resultado, a su vez, de las luchas que las mujeres han conquistado a lo largo de la historia, como el derecho al voto, la perspectiva de género y el acceso a instancias gubernamentales o cargos de poder. Adicionalmente la configuración de agendas feministas ha llevado al escenario colectivo esta corriente para el despliegue de liderazgos femeninos. "La presencia de las mujeres está modificando también la vida pública y el mundo del trabajo"[2] Esto ha sido fundamental para el cambio de paradigmas y derribamiento de estereotipos, desarrollando un debate que no solamente tiene como premisa la igualdad, sino también la libertad y autonomía para las mujeres.

A lo largo de la historia se evidencian diversos hitos dónde la participación de las mujeres ha hecho la diferencia, sin embargo, los desafíos y barreras siguen siendo un tema crítico para la presencia de las mujeres en estos espacios. De acuerdo con una publicación de ONU Mujeres, hay un peligroso contraste entre la capacidad de las mujeres para ser líderes y su derecho a participar en procesos de gobernanza democrática

> *Como señala la resolución sobre la participación de la mujer en la política aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011, "las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios, bajos niveles de educación, falta de acceso a servicios de atención sanitaria, y debido a que la pobreza las afecta de manera desproporcionada".*[3]

Esto es un llamado a atender estos desafíos y abordar de manera urgente las brechas que hoy en día aún imposibilitan que las mujeres lleguen a instancias de poder.

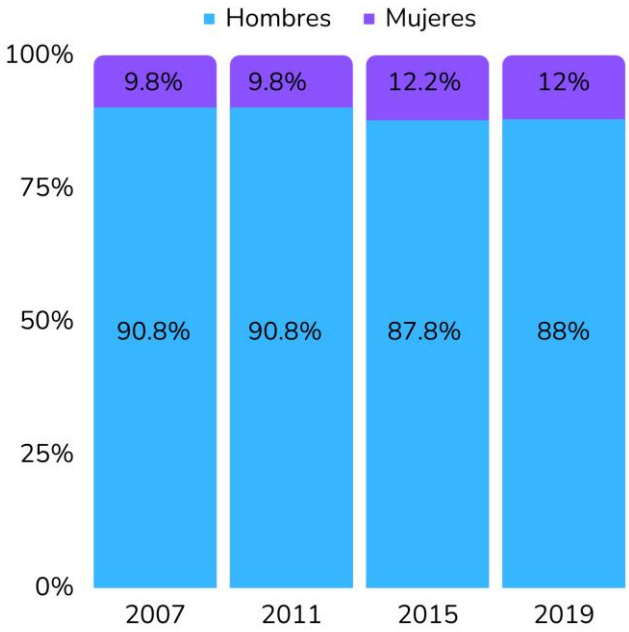
Actualmente en Colombia, la representación de mujeres en estamentos locales y nacionales evidencia la ausencia de esfuerzos para que estas sean un actor clave dentro de los procesos. Según un estudio realizado por la Vicepresidencia de la República de Colombia, la participación femenina en cargos de elección popular a nivel departamental es aún baja, incluso en algunos departamentos del país es inexistente, entre 2007 y 2019, el porcentaje de participación de mujeres en contiendas electorales no superó el 18%.

Por otro lado, en el ámbito municipal se evidencia una constante desde el año 2012, donde el porcentaje de participación de las mujeres ha sido del 12% (ver gráfica 1), no obstante, al igual que en los departamentos, hay municipios sin representación femenina.

---

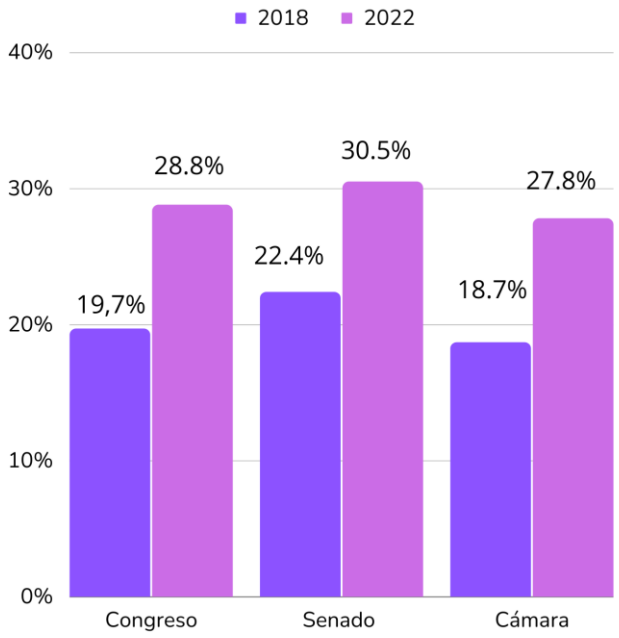
[2] Muraro, L.(2015) Feminismo y política de las mujeres. *DUODA: estudis de la diferència sexual*Pág 40

[3] *ONU mujeres (s.f)*, Liderazgo y Participación Política.




**Gráfica 1.** Elaboración Propia con base a datos suministrados por *Vicepresidencia de La República* (2022)

Por otro lado, en estamentos parlamentarios como la Cámara de Representantes, en 2022 las mujeres ocuparon el 29,3% de las curules, lo que se traduce en un aumento de 11 puntos porcentuales respecto al periodo anterior. El camino por recorrer es largo y debe apuntar al cierre de esas brechas que alejan a las mujeres de la posibilidad de desempeñar cargos de liderazgo.




**Gráfica 2.** *Elaboración Propia con datos de Mesa de Género de la Cooperación Internacional*

Entendiendo la gobernanza participativa como un enfoque que busca incluir a todos los actores y unir la multiplicidad de voces en pro de la toma de decisiones y la edificación de sociedades más incluyentes, buscamos con esta investigación, evidenciar cómo las diversas opiniones y vivencias de las mujeres juegan un papel fundamental para superar las barreras sociales y políticas entendiendo el escenario al que se enfrentan quienes están constantemente expuestas como lideresas visibles.

Por otro lado, existen organismos internacionales y regionales, especialmente aquellos que forman parte del Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres[4], que resaltan la importancia de

[4] *El Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres está compuesto por instituciones clave interamericanas e internacionales, con reconocida experiencia y programación en las áreas relacionadas con el liderazgo de las mujeres: la Organización de los Estados Americanos a través de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la*

contar con la presencia de mujeres en roles clave de toma de decisiones. Defendiendo que, es fundamental, tener respuestas sostenibles a las crisis para que no continúen aumentando las brechas y desigualdades existentes.

Teniendo esto en cuenta, esta investigación enuncia en su marco teórico conceptos y conclusiones obtenidas por diferentes autores y autoras alrededor del género, el sexo, la participación, la gobernanza y las barreras que estos contienen para que las mujeres tengan su espacio en política.

Entendiendo la gobernanza participativa como un enfoque que busca incluir a todos los actores y unir la multiplicidad de voces en pro de la toma de decisiones y la edificación de sociedades más incluyentes, buscamos evidenciar con esta investigación, cómo las diversas opiniones y vivencias de las mujeres juegan un papel fundamental, clave para superar las barreras sociales y políticas.

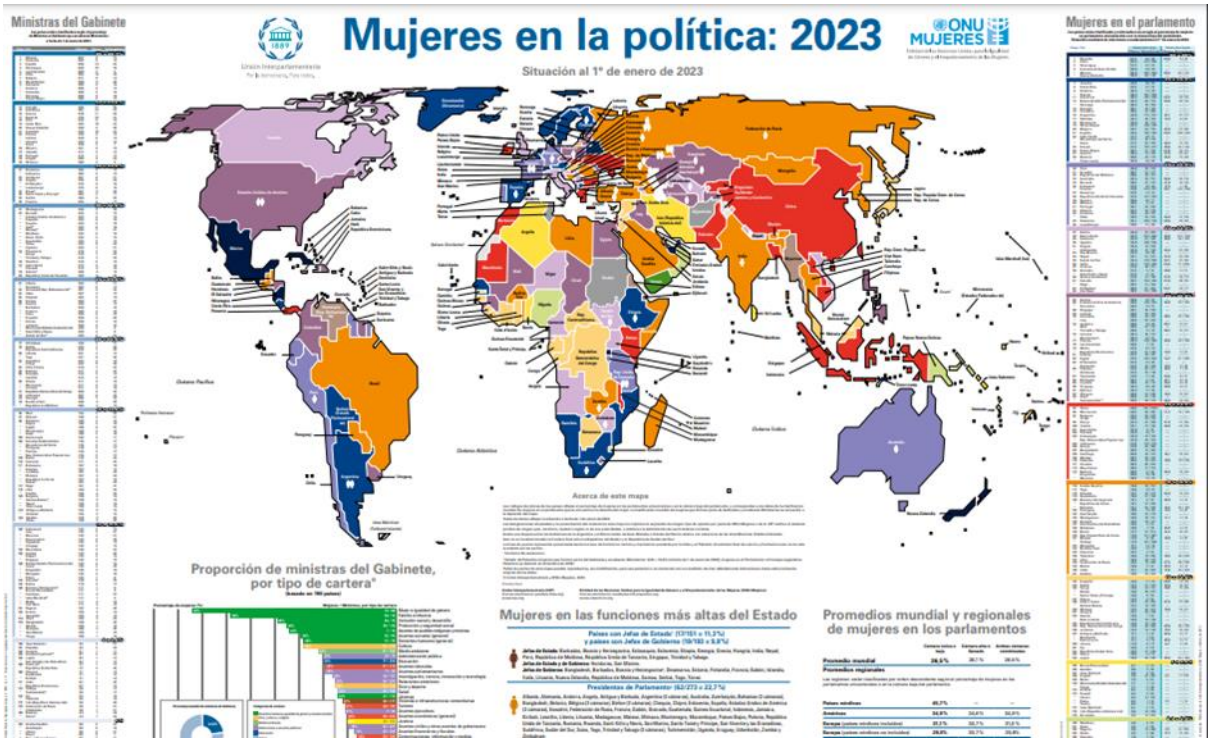
**Marco teórico**

Para la comprensión de los conceptos alrededor de la discusión por la participación política de las mujeres y su incidencia en la toma de decisiones, es importante volver a los cimientos de la misma.

Comenzaremos por retomar las definiciones que componen la estructura como: mujer, liderazgo, participación política y gobernanza participativa, esto es pertinente dado al bagaje que significan dentro de la propuesta que pretendemos dar, en complemento a esto, la comprensión de conceptos como los techos/laberintos de cristal y las barreras que imponen a la presencia de mujeres en esferas de poder también resultan ser importantes.

---

*Organización Panamericana de la Salud (OPS), ParlAmericas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres, el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), IDEA Internacional, junto a dos organizaciones de la sociedad civil: Caribbean Women in Leadership (CIWiL) y el Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).*




*Tomada de: Onu Mujeres 2023*

El liderazgo político es un fenómeno que no ha logrado explicarse de una sola manera, sin embargo, diferentes autores coinciden en que es algo que se construye y desarrolla con inteligencia para ponerse al servicio de la ciudadanía. De acuerdo con el texto "Liderazgo Político y Democracia" de Margarita Cortés, el líder político asume compromisos que otros no y gracias a su visión tiene la capacidad de generar verdaderas transformaciones en la sociedad a partir de la generación de confianza, transmisión de conocimiento y comunicación efectiva de propósitos.

> "El liderazgo político arrastra toda una serie de ingredientes impulsivos imprescindibles para la promoción social, que incluyen un ir más allá de las posibilidades inmediatas, una visión de futuro con cierto grado de apasionamiento para el logro de unos objetivos." [5]

Es importante que el desarrollo teórico se dé transversalmente a la gobernanza participativa. Este término comienza a ser relevante en la década de los ochenta a partir de la construcción académica de la ciencia política, la gestión pública y las relaciones internacionales; la gobernanza participativa se origina en el concepto de la representación y el incremento de la participación política, en complemento, surge también con la urgencia de crear nuevas formas de toma de decisiones para reforzar vínculos sociales que permitan mejores relaciones.[6] En ese sentido, el papel que ha ido tomando la mujer y que sigue demandando se consolida también como un factor encaminado a

[5] *Delgado, S. 2004. pág 16*
[6] Franco GH. 2016, pág 2

transformar y edificar de manera que se puedan cambiar paradigmas en pro de una esfera política más inclusiva.

Además, entenderemos el concepto de mujer desde la definición biológica, que se refiere a un organismo con una configuración cromosómica XX y características sexuales primarias y secundarias asociadas con el sexo femenino. Estas características incluyen la presencia de órganos reproductivos internos como los ovarios, útero y vagina, así como el desarrollo de características sexuales secundarias como el desarrollo mamario.

Es importante destacar una sensación de inconsistencia que puede surgir al utilizar términos como 'equidad de género' o 'igualdad de género'. Pues el género es considerado, en este trabajo, una construcción social compleja que va más allá de las diferencias biológicas entre los sexos. Considerando así que esta tensión en el lenguaje es un reflejo de la complejidad de los temas y la necesidad de una conversación continua sobre cómo conceptualizarlos y cómo abordar la equidad e igualdad de género o sexo.

Sin embargo, es fundamental reconocer que, en la mayoría de los contextos y discursos, estos términos son aceptados y utilizados para describir las diferentes situaciones que se abordan a continuación. Por lo que se tomó la decisión de nombrarlo así por su familiaridad y comodidad en la comunicación cotidiana. No obstante, es importante hacer claridad con la comprensión de género como construcción social y la percepción de sexo basada en la biología.

Considerando esto y el propósito de la investigación, se vuelve fundamental abordar los conceptos correspondientes a una perspectiva de género, pero también relacionarlos y ver cómo esta ha permitido una transformación de la participación en política. “Comprender y concienciar el género como construcción cultural, histórica y relacional en nuestra experiencia de vida es clave para el ejercicio de una práctica política verdaderamente democrática, pues, para construir y vivir en democracia”.[7]

Por otro lado, el concepto del "techo de cristal" se refiere a las barreras (a veces imperceptibles y sutiles) que impiden el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito profesional. Estas barreras se basan en estereotipos de género arraigados y prejuicios que limitan las oportunidades para avanzar en sus carreras y alcanzar puestos de alto nivel. A pesar de los avances en la igualdad de género, el techo de cristal persiste en muchos sectores y organizaciones, creando una disparidad en los niveles superiores de poder y autoridad.

Las mujeres a menudo se enfrentan a obstáculos como la discriminación salarial, la falta de apoyo y mentoría, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, este término se ha transformado por algunos teóricos como “El laberinto

[7] Cabral. B, 2008. pág 90

de cristal".[8] En él se expone cómo la mujer tiene que hacer frente a muchos más obstáculos que el hombre para acceder al mismo puesto, para el cuál el hombre tiene una fácil entrada, pero una complicada salida.

Ambos conceptos evidencian las desigualdades de género en el ámbito laboral y la necesidad de abordarlas. Superar el techo o laberinto de cristal requiere un compromiso colectivo para desafiar y cambiar las estructuras y prácticas. El concejal Alfredo Ramos también habla de esto, pues asegura que "hoy las mujeres tienen un obstáculo más grande, son más duramente calificadas, son menos respetadas. Una mujer que está en una posición de liderazgo corre mucho riesgo de ser ridiculizada, que no sucede con los hombres, no es lo mismo un error cometido por un hombre" además, Daniel Carvalho, Representante a la Cámara por Antioquia, también mencionó que "las críticas van mucho más allá de lo que le criticarían a un hombre. A mí me dicen: "bobo, tonto, corrupto, uribista, guerrillero, marihuanero, bazuquero" a la mujer le dicen "fea, boba, gorda, malcomida, perra". Entonces, se lleva a otro plano de la crítica y del insulto que no está destinado para el hombre".

Sin duda, los avances y progresos tienen influencia, aunque el avance sea quizá más lento de lo deseado, las Américas se situó como la primera de las regiones del mundo en participación política de mujeres (en algunos indicadores). "El "Mapa 2014 de las Mujeres en Política" refleja que las Américas se sitúan a la cabeza del ránking mundial en mujeres parlamentarias (25,7%), en mujeres ministras (22,9%) y en mujeres que ejercen el nivel político más alto del Ejecutivo, con cinco jefas de Estado o de Gobierno".[9]

Históricamente, los hombres se han negado a pensar en las mujeres como sujetos con plena libertad y autonomía, limitando su participación en la toma de decisiones políticas y su potencial liderazgo. A través de la discriminación y la opresión se construyeron imaginarios colectivos que restringían educativa, cultural y socialmente a las mujeres.

Estas barreras con visión patriarcal confirmaban y alimentaban la creencia de inferioridad y subordinación de las mujeres hacia los hombres. Sin embargo, a lo largo del tiempo, las mujeres desafiaron estas ideas y lucharon por su emancipación, cuestionando su papel y exponiendo sus ideales que darían sustento a las democracias modernas. "De este tiempo son la obra de la inglesa Mary Wollstonecraft, Vindicación de los derechos de la mujer (1792), así como la famosa Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana, redactada por Olympe de Gouges como espejo feminizado de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789".[10]

Es así como, en el siglo XIX, surgió el movimiento sufragista, al que se le conoce como la primera ola del feminismo. Las mujeres que participaron de este movimiento reclamaban sus derechos civiles,

[8] Eagly y Carli, 2007
[9] ONU Mujeres, 2014. pág 16
[10] L. Bareiro, C.Soto y L.Soto, 2007

especialmente el derecho al voto. Estas mujeres, en su mayoría burguesas, llevaron a cabo movilizaciones sociales que poco a poco lograron que se concediera el voto a las mujeres.

| Derecho al voto sin restricciones | |
|---|---|
| País | Año |
| Argentina | 1947 |
| Bolivia | 1952 |
| Brasil | 1932 |
| Chile | 1949 |
| Colombia | 1954 |
| Costa Rica | 1949 |
| Cuba | 1934 |
| Ecuador | 1929 |
| El Salvador | 1939 |
| Guatemala | 1946 |
| Haití | 1950 |
| Honduras | 1955 |
| México | 1953 |
| Nicaragua | 1955 |
| Panamá | 1946 |
| Paraguay | 1961 |
| Perú | 1955 |
| República Dominicana | 1942 |
| Uruguay | 1932 |
| Guatemala | 1946 |

**Gráfica 4**. *Elaboración Propia con datos de la Unión Interparlamentaria, 1995; Malheiros, 2000.*

Más tarde, a mediados de la década de 1980, se da una nueva ola del feminismo. Esta marca un antes y un después significativo en la historia de la mujer, pues surgieron los primeros estudios de género en los cuales tuvo mucho impacto el pensamiento feminista de Simone de Beauvoir, una de las pioneras en discutir y clasificar las diferencias entre el sexo y el género.

Alrededor de este tema existen diversas discusiones que plantean puntos de vista interesantes, sin embargo, para este trabajo investigativo entenderemos el sexo como las diferencias biológicas, mientras que el género será las categorías socialmente construidas con el fin de tener una forma de

estructurar y organizar la sociedad.[11] Teniendo presente que las formas de comportarse como hombre y mujer están determinadas por la cultura y la sociedad desde el momento en que nacemos.[12] Estas categorías tienen notables diferencias en la forma de vestir, hablar, pensar, en los intereses, etc, y aunque en la actualidad tienden a desaparecer y desdibujarse las marcadas diferencias, aún son claramente visibles en el ámbito político.

No obstante, como en muchas otras decisiones históricas, las mujeres no tuvieron un papel protagónico, teniendo en cuenta que por lo general existe un vínculo que les impide cuestionar a sus opresores, es por esto que "los hombres son quienes tienen el poder y quienes crean la cultura.[13] La mujer sólo se determina y se diferencia con respecto al hombre, siendo para él únicamente un cuerpo sexuado".[14]

Por otro lado, al hablar de este tema, es necesario tener presente el impacto de las barreras educativas y culturales en las mujeres y su oportunidad de tener algún tipo de incidencia en la toma de decisiones, como lo explica Simone de Beauvoir en El Segundo Sexo: «Las restricciones que la educación y la costumbre imponen a la mujer limitan su poder sobre el universo». La igualdad de oportunidades y el cambio de normas culturales son dos factores fundamentales para desatar el potencial del liderazgo femenino y permitir que las mujeres desempeñen un papel significativo en la toma de decisiones y en la construcción del futuro. Es crucial reconocer que la igualdad de género y la eliminación de estas violencias y limitaciones son esenciales para que las mujeres accedan a los cargos de poder y logren una gobernanza participativa en la que se tenga en cuenta la voz de estas.

Aunque la concepción de la mujer como lideresa ha avanzado en algunos aspectos importantes, estos procesos no han sido homogéneos, todavía persisten disparidades entre mujeres y hombres, y se enfrentan obstáculos significativos que tienen consecuencias graves para el bienestar de todas las comunidades. Como lo expone la resolución sobre la participación de la mujer en la política aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011, "las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios, bajos niveles de educación, falta de acceso a servicios de atención sanitaria, y debido a que la pobreza las afecta de manera desproporcionada".

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), las mujeres se enfrentan a varios tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política, el informe "mujeres en la política 2023", de la Unión Interparlamentaria y la ONU, para enero del 2023, evidencia que las mujeres ocupan apenas el 26,5% de los escaños parlamentarios a nivel global, es decir, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la mayoría de cargos políticos, algunas de las razones u obstáculos que encontramos con esta investigación son:

[11] De Beauvoir, S. 2006: 49
[12] López Pardina, 2006: 27
[13] López Pardina, 1999a: 41.
[14] De Beauvoir,S. 2006: 50.

**Leyes y política**

Las barreras estructurales creadas por instituciones y leyes que discriminan y que a su vez siguen limitando continuamente las opciones que las mujeres tienen a la hora de presentarse a un cargo público o a la hora de participar. La representación femenina en cargos ejecutivos a nivel mundial es muy baja, según el informe "Mujeres en los negocios y la gestión: Gaining Momentum" de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) para el año 2020, tan solo el 29% de los puestos directivos de todo el mundo eran ocupados por mujeres

Si bien en muchos países ha habido avances importantes sobre la participación y sobre la igualdad de género, existen brechas enormes desde el ámbito jurídico y político, así como algunas legislaciones que limitan los derechos de las mujeres y además restringen su acceso a cargos de liderazgo

**Brechas de desigualdad**

Las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de tener contactos, dinero y educación que les permita convertirse en líderes, esto se da por la ausencia de oportunidades para acceder a los recursos, las barreras para acceder a la vivienda, la falta de educación, la falta de formación profesional y la dificultad para acceder al empleo, que cuando se consigue presenta una brecha salarial,en el informe Global de Brecha de Género del 2021 del World Economic Forum, se explica que las mujeres ganan aproximadamente un 23% menos que los hombres en cargos políticos y administrativos. Para el año 2023, el DANE, en Colombia en su informe sobre la "Brecha Salarial en Colombia" explica que:

> "Si bien tanto para hombres como para mujeres el ingreso laboral promedio mensual aumenta con el nivel educativo, entre el grupo que no cuenta con ningún estudio las mujeres fueron las más castigadas con una brecha de ingreso laboral del 39,3%, lo que significa que mientras los hombres sin ningún estudio ganaban 100 pesos, las mujeres ganaban 60,7 pesos." [15]

Además, en las entrevistas realizadas encontramos que la mayoría está de acuerdo con que las mujeres suelen desconfiar más de sí mismas, pues hay presente una falta de confianza del entorno, que recarga en ellas la necesidad de estar más preparadas, en estas conversaciones que tuvimos surgió en varias ocasiones el término "síndrome del impostor" que hace referencia a un problema psicológico que impide a las personas reconocer sus propios logros o su valía personal, las personas que lo padecen no se sienten merecedoras de los logros conseguidos.[16]

[15] Datos Departamento Nacional de Estadística. DANE (2023)
[16] De Salud (s.f) Que es el síndrome del impostor. Disponible en: https://desaludpsicologos.es/problemas/problemas-de-autoestima/el-sindrome-del-impostor/

**Cargas y responsabilidades**

La distribución desequilibrada de las responsabilidades respecto al hogar, como limpiar y cocinar, y el cuidado de la familia, sumado al esfuerzo para conciliar sus trabajos con estas obligaciones, termina siendo una de las razones de peso para que las mujeres dejen de lado su aspiración personal o profesional. El informe de 2022 de Medellín Cómo[17] Vamos evidencia que "En Medellín, hay una brecha de cerca de 13 horas semanales frente al tiempo que destinan hombres y mujeres en oficios como ayudar a comer, bañar, vestir o llevar a algún lugar a las personas del hogar que lo requieren".(pág 6) Además, la ausencia de servicios asequibles de cuidado de los hijos e hijas o personas de la familia con una condición especial en sus lugares de estudio o de trabajo les impide escalar laboralmente, pues deben dedicar mucho más tiempo al trabajo no remunerado.

Este tema también surge en varias oportunidades cuando hablamos con los entrevistados, hubo un consenso en que las mujeres que son mamás o que conviven con su pareja se les vuelve difícil el tema de las cargas laborales, porque siempre tienen una lucha interna entre el cuidado de su familia y su crecimiento profesional, a esta lucha una de las entrevistadas la llama "culpa" y se refiere a esta como algo que la acompaña la mayoría del tiempo. Por otro lado, Dairo, presidente de la junta de acción comunal del barrio El Pacífico, hace referencia a la siguiente situación, que se presentó en su comuna: "hemos tenido mujeres que son muy buenas, pero a veces nos dicen, "yo me voy a retirar porque ya tengo problemas con el esposo porque le estoy dedicando mucho tiempo a esto y llega y la comida no está". Al preguntarle si veía viable la posibilidad de incentivar a los hombres a hacer más trabajos en el hogar se negó rotundamente y se refirió a esto como un imposible.

**Desigualdades en lo político**

Las disparidades en el financiamiento de las campañas electorales, la visibilidad en la comunicación partidaria, los mecanismos para la selección de candidatas y la falta de inversión en programas de capacitación para fortalecer el liderazgo de las mujeres y promover su participación competitiva, son algunas de las razones que frenan dentro de los partidos políticos los liderazgos de las mujeres, además de negarles u ocultarles el acceso a la información, excluirlas e interrumpirlas constantemente en los debates o espacios de toma de decisión y obligarlas a renunciar una vez electas o cuando la lista ya fue inscrita solo porque necesitaban cumplir la cuota de género.

[17] Medellín Cómo Vamos es una alianza interinstitucional que tiene como objetivo hacer seguimiento y análisis a la calidad de vida en la ciudad. Desde el año 2006 busca promover gobiernos efectivos y transparentes, ciudadanos informados, responsables y participativos y en alianzas en torno a la calidad de vida.

**Gráfica 5.** Tomada de Mesa *de Género de la Cooperación Internacional*

**Violencias de género**

La violencia física, sexual, psicológica, moral, económica, simbólica o digital, las "humillaciones y/o bromas sexualizadas, los insultos, la ridiculización de su apariencia, los comentarios sobre su vida privada, la descalificación de su imagen, el aislamiento; e incluso las amenazas sexistas, los secuestros y los feminicidios".[18] Son algunas de las vivencias de las mujeres que las limitan a vivir en sociedad, además de las dificultades para usar los espacios públicos, como la falta de un medio de transporte seguro y accesible, ya que con frecuencia, en el transporte público y en las zonas públicas

[18] Naciones Unidas, 2021

la mujer corre el riesgo de ser víctima de algunos de los diferentes tipos de violencia mencionados anteriormente.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud se estima que en ALC una de cada tres mujeres ha sufrido algún tipo violencia física o sexual. Las cifras indican que el 25% de las mujeres ha sufrido violencia por parte de su pareja y el 11% violencia sexual infligida por otra persona distinta de la pareja. Además, la región andina presenta la mayor prevalencia (38%) de la violencia ejercida por la pareja seguida por la región Sur con un 25%, la región central con un 24%, la región tropical, compuesta por Brasil y Paraguay, con el 23% y por último el Caribe con el 21%. [19]

Los esfuerzos por garantizar los derechos humanos de las mujeres y niñas como parte "inalienable, integral e indivisible" no son suficientes. Es crucial fortalecer el papel de las mujeres y garantizar su participación plena y equitativa en todas las áreas de la sociedad para que vaya en línea con sus propias aspiraciones, lo cual incluye su participación en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Estos aspectos son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo sostenible y la paz, tanto, así como seguridad política, social, económica, cultural y ecológica.

El liderazgo de las mujeres ha tenido un papel fundamental al poner en evidencia la injusta organización social y el impacto desproporcionado que recae sobre ellas. Es por esto que, basándose en el principio de corresponsabilidad, las mujeres destacan a lo largo de los años, la necesidad de cuestionar y transformar los roles tradicionales de género que perpetúan la idea de que las mujeres son las únicas responsables del cuidado de la familia y la comunidad.

A través de su liderazgo, se ha impulsado la implementación de políticas y medidas que promueven la participación activa de los hombres en los roles de cuidado. Este liderazgo ha sido fundamental para generar conciencia y promover cambios hacia una sociedad más equitativa que busque la redistribución de estas cargas,

La división sexual del trabajo ha dado como resultado la creación de imaginarios sociales que extienden los límites de los roles y estereotipos de género al ámbito público. "Los comportamientos sociales de hombres y mujeres, las normas y reglas que rigen sus intercambios, las representaciones sobre lo femenino y lo masculino son productos históricos, resultado de pactos y negociaciones sociales explícitas o implícitas entre distintos actores, grupos y colectividades".

Como resultado, las mujeres suelen ocupar predominantemente posiciones en la administración pública y la gestión política que están influenciadas por sesgos. Su presencia, por lo general, es mayoritaria en sectores como la salud, la educación, la familia y la cultura, mientras que su participación es significativamente menor en áreas como la economía, las relaciones exteriores, el trabajo, la infraestructura, la ciencia y la tecnología. "Las mujeres para acceder a puestos políticos tienen que tener, por norma general, más méritos que los hombres y deben hacer más sacrificios

[19] WHO, 2021

personales. Además, aquellas que consiguen ascender a puestos de alta responsabilidad política, aún minoritarias, se enfrentan al mismo tiempo a una mayor visibilidad y vulnerabilidad que sus análogos hombres." [20]

**Gráfica 6.** *Tomada de CEPAL, 2019 - FMI*

Además, los estereotipos de género desafían a las mujeres líderes en cuanto a la opinión pública que se tiene sobre ellas, dado que se les evalúa con esta norma "masculina" de liderazgo en mente, lo que las posiciona con opciones limitadas y desfavorables. El informe expone, además, tres factores relevantes que podrían impedir sus opciones de ascenso:

"Percepciones extremas: Las mujeres son percibidas como demasiado blandas o demasiado duras, pero nunca como las adecuadas. El umbral de la alta competencia: Las mujeres líderes se enfrentan a mayores exigencias y menores recompensas que los hombres líderes. Competentes pero desagradables: Las mujeres líderes son percibidas como competentes o simpáticas, pero raramente como ambas cosas."

No obstante, existen diversos estudios que evidencian la diferenciación de los tipos de liderazgo por género, Eagly y Johnson (1990) realizaron un análisis que les permitió concluir que las mujeres lideran con estilos más democráticos y participativos, con una orientación a las relaciones, mientras que los hombres tienen actitudes más autocráticas, con una relación enfocada hacia las tareas.

> "El respeto y defensa de los derechos políticos, bajo el principio de igualdad y no discriminación, son obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos. El derecho a la participación en los asuntos públicos se encuentra reconocido en el artículo 21 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y ampliado en la Observación Nº 25 sobre Participación en los

[20] Ruiloba, 2013: 145

> Asuntos Públicos y Derecho al Voto del Comité de Derechos Humanos. También en el artículo 7 y 8 de la CEDAW se afirma que los Estados parte deben adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y garantizar a las mujeres el derecho a participar en diferentes ámbitos, además véase la Recomendación General N°23 sobre vida política y pública del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1997).”

De igual forma, Cuadro, Moreno y Navas (2003), con base en el estudio de Eagly y Johnson (1990), exponen que las mujeres tienden a un liderazgo más transformacional, caracterizado por la cercanía al trabajador, el empuje y la motivación intelectual. Mientras que los hombres tienen un liderazgo más tradicional. Blázquez (2005) coincide a su vez con que el liderazgo femenino suele ser más social que partidista.

| **Características de los dos modelos** | |
|---|---|
| **Modelo Masculino** | **Modelo Femenino** |
| Estilo operativo: Competitivo | Estilo operativo: Cooperativo |
| Estructura organizativa: Jerarquía | Estructura organizativa: Equipo/ Red |
| Objetivo básico: Triunfar | Objetivo básico: Calidad |
| Estilo de solución de problemas: Racional | Estilo de solución de problemas: Intuición y Racional |
| Características claves: control detallado, estrategia operativa, actitud no emocional, razonamiento | Características claves: menor control, empatía, cooperación, altos estándares de resolución |

**Gráfica 7.** *Elaboración Propia con datos de Blázquez Vílaplana 2005*

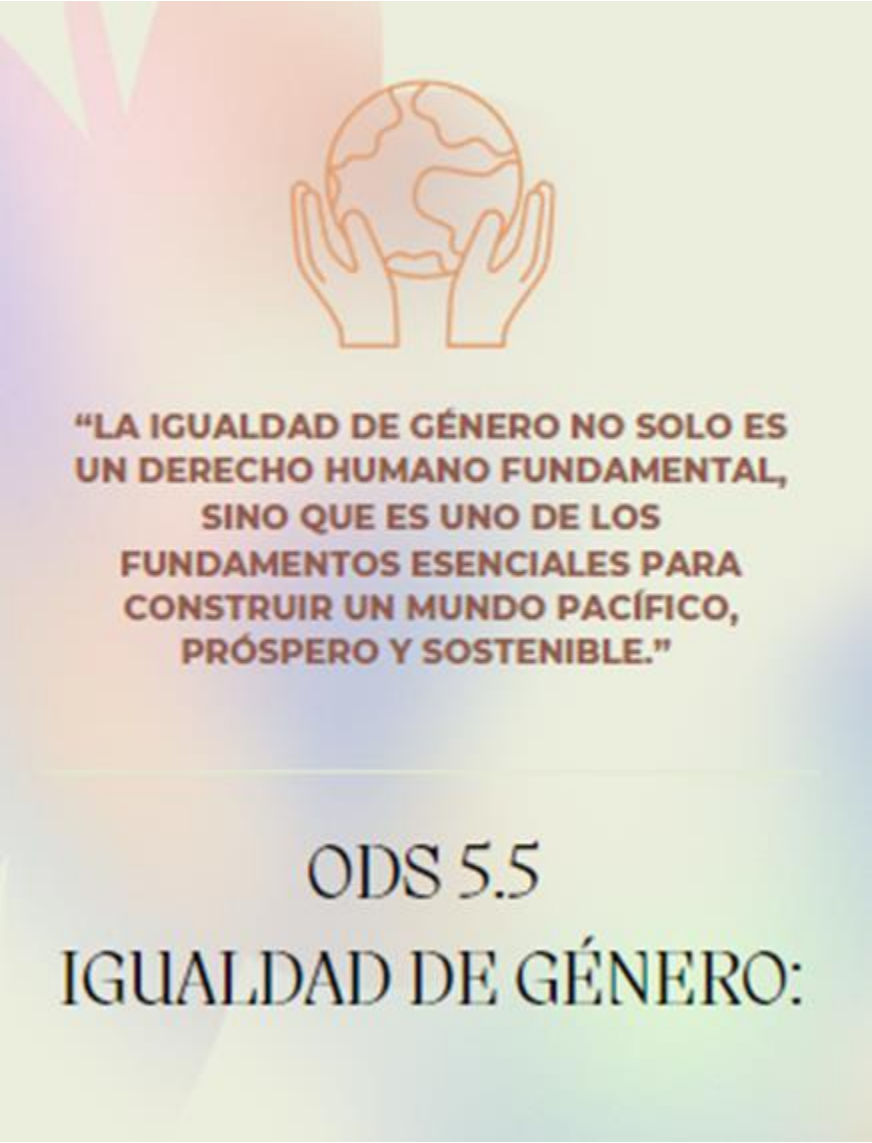
Asimismo, Gutierrez-Rubi (2008) concuerda con que las mujeres son “menos autoritarias, más dinámicas y participativas, ejercen el poder de modo que no es tan importante la fuerte jerarquización, si no el trabajo en equipo, tratan el poder de una forma menos finalista y obsesiva y más funcional e instrumental.” Es por esto que la inclusión de las mujeres en la política y en la construcción de sociedad y democracia es esencial para lograr una representación equitativa, fomentar la diversidad de perspectivas, promover los derechos humanos, la justicia de género, impulsar el cambio social y el desarrollo sostenible.

Al analizar las diferencias entre el liderazgo de mujeres y hombres con las personas entrevistadas, se menciona lo siguiente: "el liderazgo femenino es mucho más comprensivo, más humano, más responsable y más ético, también en las formas de tratar a las demás personas de su entorno”; “son más capaces de construir cosas juntas aun siendo competencia” mientras que “los hombres tienen “un liderazgo más utilitarista, donde el fin justifica los medios”; “las mujeres solemos tener unas formas más cercanas y más humanas de hacer, solemos tener más en cuenta que al otro lado hay un humano

que tiene familia, que tiene situaciones personales, que tiene cosas fuera de su trabajo que tiene que resolver y que son más importantes que ese escenario”

No obstante, aunque para muchas personas las leyes paritarias tienen sentido y lógica, otras, por el contrario, no le ven futuro ni buenas intenciones, lo que representa un obstáculo difícil de derribar para las mujeres y para la democracia. En las entrevistas surge una de las problemáticas que tiene esta iniciativa de listas paritarias, pues aseguran que “se está poniendo a las mujeres solamente por decir que hay una mujer a la cabeza y creo que eso también es una forma despectiva de algo que está sucediendo, es como para mostrarnos políticamente correctos, como si no tuviera la capacidad, sino que solo por ese hecho (ser mujer) y eso me parece sumamente ofensivo”

> “[Las políticas] consideraban que el tema de las cuotas políticas era una reivindicación de las mujeres políticas partidarias, y no lo vieron en un contexto más de democracia, en un contexto más de derecho, en un contexto de déficit democrático en la baja representación, lo vieron más como una estrategia interna de las mujeres para acceder a cargos, eso debilitó incluso tanto el debate y las propuestas que así terminaron perdiendo”. (Lilian Abracinkans).




Ya sabiendo que la equidad e igualdad es considerada como un asunto transversal fundamental para también revelar otros asuntos de la sociedad como el desarrollo, la participación e incluso las percepciones con las que crecen las mujeres. Para el caso particular de Antioquia que es el territorio donde se desarrollará este trabajo y según información recopilada en Valores, representación y capital social[21] la sociedad en este departamento considera que las mujeres pueden ser buenas ejecutivas y políticas, que el acceso a educación superior es fundamental para su desarrollo y que trabajar es lo que propicia en gran medida su independencia. No obstante, este mismo estudio encuentra algunas dificultades en las cuales demuestra que es necesario proponer diferentes estrategias encaminadas

[21] Giraldo, J. Eslava, A. Casas, E. et al

sobre todo a potenciar y empoderar el rol de la mujer en asuntos de participación sin que esta se vea obligada a perder su autonomía.

UNIVERSIDAD EAFIT

Vigilada Mineducación

# PRINCIPALES ACUERDOS Y COMPROMISOS CON LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES, EL LIDERAZGO Y LA PARIDAD

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS CIVILES A LA MUJER DE LA NOVENA CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA DE LA OEA (1948)

CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1953)

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJERES CEDAW- (1979)

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER -CONVENCIÓN DE BELEM DO PARÁ (1994

PLAN DE ACCIÓN DE MIAMI DE LA PRIMERA CUMBRE DE LAS AMÉRICAS DE LA OEA (1994)

DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER DE LAS NACIONES UNIDAS (1995)

PLAN DE ACCIÓN DE QUÉBEC. TERCERA CUMBRE DE LAS AMÉRICAS DE LA OEA (2001)

CARTA DEMOCRÁTICA INTERAMERICANA. VIGÉSIMO OCTAVO PERÍODO EXTRAORDINARIO DE SESIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LA OEA (2001)

CONSENSO DE QUITO DE LA X CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA CEPAL (2007)

DECLARACIÓN DE PUERTO ESPAÑA DE LA QUINTA CUMBRE DE LAS AMÉRICAS DE LA OEA (2009)

CONSENSO DE BRASILIA DE LA XI CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA CEPAL (2010)

DECLARACIÓN DE ASUNCIÓN DE LA XXI CUMBRE IBEROAMERICANA DE JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO DE LA SEGIB (2011)

CONSENSO DE SANTO DOMINGO DE LA XII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA CEPAL (2013)

ESTRATEGIA DE MONTEVIDEO DE LA XIII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA CEPAL (2016)

COMPROMISO DE LIMA DE LA OCTAVA CUMBRE DE LAS AMÉRICAS DE LA OEA (2018)

DECLARACIÓN DE SANTO DOMINGO DE LA XXXVIII ASAMBLEA DE DELEGADAS DE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (2019)

COMPROMISO DE SANTIAGO DE LA XIV CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LA CEPAL (2020)

DECLARACIÓN DE ANDORRA DE LA XXVII CUMBRE IBEROAMERICANA DE JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO DE LA SEGIB (2021)

CONCLUSIONES CONVENIDAS DEL 65º PERÍODO DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER DE LAS NACIONES UNIDAS (2021)

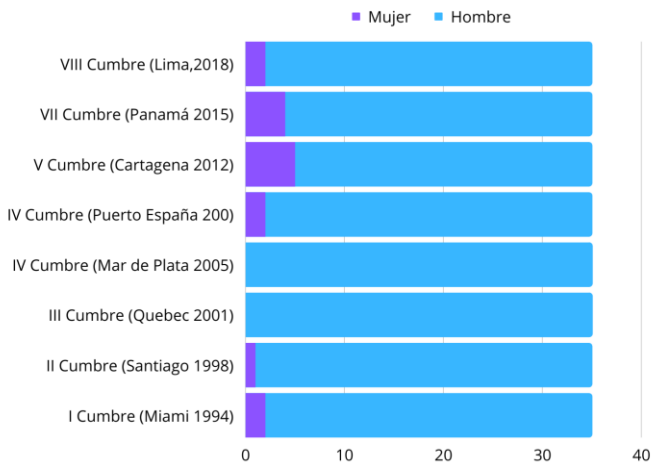


Haz clic para conocer cada uno de ellos

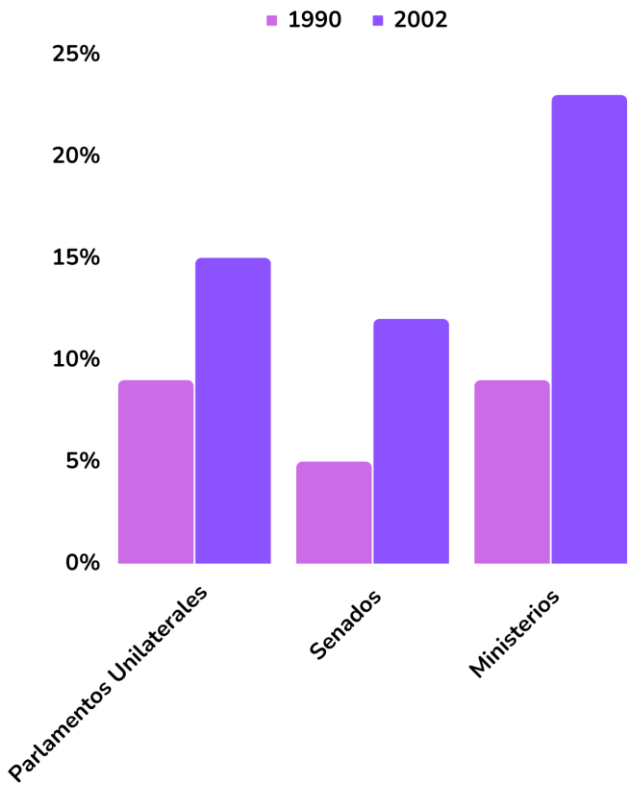
A pesar de la existencia de estos acuerdos, en el continente americano, persiste la brecha de género en la representación política, con una subrepresentación notable de las mujeres en los cargos de liderazgo político. El problema radica en que las estructuras patriarcales, los estereotipos de sexo y género, y las barreras socioeconómicas y culturales continúan limitando el acceso y la participación activa de las mujeres en los procesos políticos.

Si bien algunos países del mundo han trabajado y han creado políticas paritarias que permitan la participación política y el liderazgo de las mujeres, la brecha sigue siendo enorme; las mujeres siguen siendo subrepresentadas, pues su participación, aunque tiende a aumentar sigue siendo superada abismalmente por hombres.

En las Cumbres de las Américas e Iberoamericanas (un entorno estratégico para el diálogo político y la cooperación hacia una agenda regional común) solo doce mujeres han participado en representación de sus Estados desde 1994 a 2018, en 2001 y 2005 no hubo ninguna mujer.



***Gráfica 8.*** *Elaboración propia con datos de la Secretaría de Cumbres de las Américas, OEA.*




***Gráfica 9****. Elaboración Propia con datos de Htun, 2002*

Además, este análisis evidencia que las jefas de estado siguen siendo minorías y que a su vez, cuando ocupan cargos relevantes como ministerios, estos son en su mayoría ministerios como: mujer e igualdad de género, familia e infancia, inclusión social y desarrollo, protección y seguridad social, asuntos sociales, derechos humanos, cultura o medio ambiente; los hombres por su lado ocupan, en la mayoría de países gabinetes como: Defensa, hacienda, minas y energías, industria y comercio o justicia.

En Iberoamérica, contando a Guyana Francesa, Suriname y La Guayana, solo tres países de la región -Colombia, Costa Rica y Nicaragua- tienen en sus gabinetes ministeriales una paridad; el 50% de las ministras de estos tres países son mujeres según un informe de la

CEPAL de enero del 2022, además a la hora de construir las estrategias, que desempeñan un papel clave en la promoción de la participación de las mujeres en estos escenarios, existe una falta de comprensión y análisis de cómo pueden hacerse acciones efectivas para fomentar la inclusión y cómo esto beneficiaría a cada país.

Alrededor del mundo, algunas personas "consideran inaceptable que la mujer tenga un trabajo remunerado fuera del hogar: para ser exactos, a escala mundial, un 20% de hombres y un 14% de mujeres." Las mujeres explicaron que sus familiares no estaban de acuerdo con que tomaran la decisión de trabajar fuera del hogar. Esto evidencia que los esfuerzos por educar a las personas alrededor de temas como estereotipos de género y violencias contra la mujer, siguen siendo débiles.[22]

| CUOTAS DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **País** | **Cuenta con cuotas** | **Año de aceptación** | **Monto** | **Aplicación** | **Especificación de alternancia** |
| Argentina | Si | 1991 | 30% | Cámara baja y Senado | Si |
| Bolivia | Si | 1997 | 25%<br>30% | Senado<br>Cámara Baja | Si |
| Brasil | Si | 1997 | 30% | Cámara Baja | No |
| Chile | No | - | - | - | - |
| Colombia | No | - | - | - | - |
| Costa Rica | Si | 1997-2000 | 40% | Unicameral | Si |
| Cuba | No | - | - | - | - |
| Ecuador | Si | 1997 | 20% progresivo hasta 50% | Unicameral | Si |
| El Salvador | No | - | - | - | - |
| Guatemala | No | - | - | - | - |
| Haití | SD | - | - | - | - |
| Honduras | No | - | - | - | - |
| México | Si | 1996 | 30% | Cámara Baja y Senado | No |
| Nicaragua | No | - | - | - | - |
| Panamá | Si | 1997 | 30% | Unicameral | No |

[22] Organización Internacional del Trabajo. S.F, online

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Paraguay | Si | 1996 | 30% | Cámara Baja y Senado | Si |
| Perú | Si | 1997 | 25% | Unicameral | No |
| República Dominicana | Si | 1997 | 25% | Cámara Baja y Senado | No |
| Uruguay | No | - | - | - | - |
| Venezuela | No | - | - | - | - |

*Gráfica 10. Elaboración Propia con datos de Peschard, 2002: 176; Bareiro et al; 2004: 45-46*

"El liderazgo de las mujeres tiene efectos multiplicadores muy positivos en el empoderamiento de todas las mujeres y en promover la igualdad de género.» La realidad sigue mostrando que "a más poder, menos mujeres". [23]

**Acciones para reducir la brecha de género**

1. Promover la participación equitativa de las mujeres a través de mecanismos y espacios inclusivos que fomenten la igualdad de oportunidades.
2. Establecer y adaptar programas que reconozcan y fortalezcan el papel crucial de las mujeres en la toma de decisiones.
3. Promulgar y hacer cumplir leyes existentes que respaldan los acuerdos previamente mencionados, así como aumentar las iniciativas estatales para fomentar la participación política de las mujeres.
4. Fomentar y apoyar el liderazgo y el trabajo de las mujeres, destacando sus logros y promoviendo su continua formación a través de programas de divulgación informativa, campañas innovadoras en los medios y programas educativos a nivel escolar y comunitario, con el objetivo de enseñar sobre la igualdad de género y superar los estereotipos de roles de género en la familia.
5. Proporcionar servicios y facilidades de apoyo, como guarderías en el lugar de trabajo y horarios flexibles, para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres.
6. Mejorar las oportunidades de generación de ingresos de las mujeres a nivel nacional y local, fortaleciendo sus habilidades y conocimientos mediante acceso a capacitación continua.

[23] ONU Mujeres. 2014: 58

7. Incrementar los esfuerzos para eliminar las disparidades salariales entre mujeres y hombres, así como abordar la segregación ocupacional.
8. Asegurar que las prioridades y necesidades de las mujeres se integren y consideren en todas las políticas, adoptando una perspectiva de género en la toma de decisiones.

"Si las mujeres no estamos, nuestra agenda no está. Es clave la vocería de las mujeres en todos y cada uno de los ámbitos de decisión". [24]

**Metodología**

La investigación se enmarcará de manera interdisciplinaria, logrando una sinergia entre el análisis teórico y el estudio de caso, utilizando una metodología que los combinará por medio de la revisión de literatura, el análisis documental y las entrevistas, tanto a expertas y expertos en participación y gobernanza como a personas sin tantos conocimientos en el tema.

La investigación se enmarcará de manera interdisciplinaria, logrando una sinergia entre el análisis teórico y el estudio de caso, utilizando una metodología que los combinará por medio de la revisión de literatura, el análisis documental y las entrevistas, tanto a expertas y expertos en participación y gobernanza como a personas sin tantos conocimientos en el tema.

**Aspectos a tener en cuenta para la recolección de información mediante encuestas**

Las encuestas son un método para obtener información primaria directamente de personas que han sido seleccionadas para establecer una base sobre la que puede hacerse inferencias sobre una población más amplia (MANHEIM Y RICH, 1998, 145)

Existen diferentes tipos de encuestas: los censos, que se realizan a toda una población; las encuestas representativas, cuando la selección de los elementos de la población se realiza aleatoriamente y cuando cada elemento tiene la misma posibilidad de ser seleccionado, y las que investigan sobre la opinión de una muestra.

En este apartado se abordarán los principales aspectos del tercer tipo de encuesta sobre la opinión de una muestra, denominadas encuestas de opinión pública o sondeos; en esta investigación no se tendrán en cuenta grandes muestras, pero será necesario para identificar tendencias, perspectivas y opiniones frente al tema: El Liderazgo Femenino y la Gobernanza Participativa desde una Perspectiva de Género.

[24] Alejandra Mora Mora, La Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres CIM/OEA

**Entrevistas**

En este apartado es importante recalcar el papel de la entrevista dentro del proceso investigativo. La entrevista es un método utilizado para obtener información de primera mano.

En este proceso pueden emplearse tres tipos de entrevistas: estructuradas, semiestructuradas y las no estructuradas. La entrevista se realiza típicamente cara a cara donde el entrevistador hace preguntas al entrevistado verbalmente y va realizando sus anotaciones (Babbie, 1988: 210). Dentro del proceso investigativo, la información que se obtiene mediante este método es de tipo cualitativo para entender las percepciones, actitudes y opiniones de un grupo específico de personas.

En la investigación: El Liderazgo Femenino y la Gobernanza Participativa desde una Perspectiva de Género, se optó por la entrevista semiestructurada, la cual presenta un grado mayor de flexibilidad a las entrevistas estructuradas, dado que se parte de preguntas planeadas que se pueden ajustar por el entrevistado, logrando un diálogo más amplio, con altas posibilidades de abordar temas relacionados al cuestionario pero que no deben seguir la guía exacta.

Este tipo de entrevista permite una adaptación a los sujetos con posibilidades para generar un entorno con más posibilidades de diálogo donde se aclaren términos, se hagan comparaciones, se permita abordar otros conceptos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

**Resultados**

- **Entrevistas**

Con el ideal de promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones en diferentes espacios y de esta manera, poder explorar estrategias que impulsan este proceso. Por esta razón, seleccionamos como área de estudio el continente americano, esto dado a su diversidad cultural que ofrece una cantidad significativa de información para examinar el liderazgo, el género y la participación de las mujeres.

Adicionalmente y considerando esta ubicación geográfica, decidimos seleccionar perfiles en Colombia, específicamente en Medellín. Identificando así las barreras, dificultades y perspectivas que visibilizan mujeres y hombres que se desempeñan en diferentes ámbitos para esto, realizamos entrevistas a perfiles diversos de sectores como política, empresarial, social y academia. Las

preguntas realizadas abordaban asuntos como estereotipos, culturas organizacionales, cargas del hogar y méritos.

Es importante recalcar que la desigualdad entre las mujeres y los hombres sucede en cada uno de los sectores escogidos. Estos fueron entonces los perfiles entrevistados:

| Nombre | Cargo - Profesión | Ámbito |
|---|---|---|
| Manuela Restrepo | Abogada. Candidata al Concejo de Medellín por la lista Renace (Dignidad y Compromiso Ciudadano) | Político |
| Alfredo Ramos | Abogado. Concejal de Medellín por el Partido Centro Democrático. | Político |
| Helena Hernández | Abogada. Magistrada de la Rama Judicial Colombiana. | Académico |
| Daniel Carvalho | Ingeniero Civil. Representante a la Cámara. | Académico |
| María José Bernal | Economista. Directora Ejecutiva de Fenalco Antioquia. | Empresarial |
| Sebastián Londoño | Profesional en Mercadeo. Director de Operaciones en Los Creativos, agencia de Marketing. | Empresarial |
| Deisy | Edilesa de Altavista. | Social |
| Dairo | Presidente de la Junta de Acción Comunal Barrio El Pacífico | Social |

Estas personas fueron seleccionadas por su valía y liderazgo en los ámbitos ya mencionados, entendiendo que juegan un papel fundamental en la construcción de sociedad.

Algo que podemos destacar sobre los perfiles elegidos, es que son mujeres que han surgido desde las bases y han luchado incansablemente por reivindicar sus derechos y abrir caminos para las demás. Su

perseverancia y dedicación ha permitido que se avance hacia una sociedad más igualitaria y justa. En contraste a esto, sostuvimos la conservación con perfiles masculinos que han emergido de diversas esferas y han demostrado un compromiso inquebrantable con lo público.

Sin embargo, es innegable que, a lo largo de la historia, su progreso y reconocimiento ha enfrentado considerablemente menos obstáculos. En los últimos años la representación femenina ha incrementado en el país, tanto en puestos de dirección como en puestos de elección popular; aunque las cifras evidencian que existe un incremento, no es suficiente. Las mujeres están lejos de llegar a ocupar el mismo número de espacios que los hombres.

En el marco de las elecciones regionales y entendiendo que Colombia está nuevamente teniendo un ejercicio de participación ciudadana, encontramos que, en el año 2019, en las elecciones al Concejo de Medellín, puntualmente, se presentaron 276 candidatos y candidatas, de los cuales el 63,40% eran hombres y el restante, 36,6% mujeres. Eso significa que 186 candidatos eran hombres y 124 mujeres. Finalmente, el Concejo de la segunda ciudad más importante de Colombia, quedó conformada por 5 mujeres y 16 hombres. Una representación masculina del 76,19% y femenina del 21,41%.

Para la Alcaldía de Medellín las cifras fueron abismales. De las 12 candidaturas que se presentaron en el año 2019, 10 eran lideradas por hombres y solo 2 por mujeres (ninguna con posibilidades reales de ganar según las encuestas, pues difícilmente pasaba el margen de error). Eso significa, que, para ese año, el 83,33% de los candidatos a la Alcaldía de Medellín eran hombres y tan solo el 16,67% mujeres. Para el mismo año, de los 1101 municipios de todo el territorio colombiano, se eligieron a 132 mujeres como alcaldesas, una representación del 12,01%, mientras que 969 hombres fueron elegidos alcaldes, esto es el 87.99%.

Las elecciones a la Gobernación de Antioquia fueron devastadoras para las mujeres en el 2019, pues de las 8 candidaturas presentadas, todos los candidatos fueron hombres, es decir, representaban el 100%. Para este mismo año, de los 32 departamentos de Colombia, solo dos de ellos eligieron una mujer como gobernadora, el Valle del Cauca y Atlántico, estas dos gobernadoras representan el 6,25% de los 32 gobernadores. Así que, el 93,75% de los gobernadores de Colombia para el periodo 2019-2023 fueron hombres.

Por otro lado, para las elecciones a Concejo de Medellín, en este año (2023) se inscribieron 17 listas, de las cuales la mayoría son listas abiertas, el 60% son hombres y el 40% mujeres. Lo que representa un incremento de 3,4% en participación femenina frente al periodo anterior.

Adicionalmente, para la Alcaldía de Medellín, de las 14 candidaturas inscritas, 11 de ellas son lideradas por hombres y los 3 restantes mujeres. Es decir, el 78,59% de las candidaturas en Medellín en el 2023 son lideradas por hombres y el 21,41% por mujeres. Un incremento de participación femenina del 4,47%, sin embargo, según las últimas encuestas sobre favorabilidad por una de las candidaturas a la Alcaldía de Medellín los resultados son los siguientes: el exalcalde de Medellín Federico Gutiérrez tiene una favorabilidad de más del 53%, seguido por Juan Carlos Upegui con el

11%. En los primeros 6 puestos de esta encuesta todos los candidatos son hombres, y en el puesto número 7, con el 1,4% aparece Liliana Rendón, con una posibilidad casi nula de ganar la alcaldía, así que los liderazgos femeninos quedan nuevamente en el margen de error de las encuestas.

En la gobernación de Antioquia, la cifra sigue siendo compleja, de los 10 candidatos presentados en el tarjetón, 100% vuelven a ser hombres. Por lo menos, en las últimas 3 elecciones a Gobernación de Antioquia, no se ha presentado una sola mujer como candidata. Las mujeres vuelven a tener 0% de presentación en estas elecciones, como en los últimos 12 años.

Hay un precedente importante y es que, si bien en Colombia en los últimos años ha existido un incremento en la participación femenina, estamos lejos de que la paridad en política sea una realidad en las elecciones de Colombia. Más del 74% de los dirigentes de Colombia son hombres.

Con este panorama entrevistamos a dos personajes reconocidos en la política del distrito de Medellín, estos son los perfiles de cada uno de ellos:

- **Manuela Restrepo:** Candidata al Concejo de Medellín por el partido Dignidad y Compromiso. Abogada, con Maestría en Estudios Internacionales y Desarrollo, tiene una especialización en Derecho Constitucional, y una Maestría en Administración de empresas (MBA). Tiene experiencia de más de 10 años en liderazgo de equipos enfocados en la gestión social y la ejecución de proyectos con alto impacto. Adicionalmente se ha desempeñado en cargos de alta responsabilidad en administración pública, contratación estatal y relaciones gubernamentales.

- **Alfredo Ramos:** Concejal de Medellín por el partido Centro Democrático, abogado y administrador de negocios. Tiene una especialización en Mercadeo y una en derecho constitucional. Fue Senador de la República, en el período 2014-2018, tiene más de diez años de experiencia profesional en cargos gerenciales de empresas del sector privado.

Por otro lado, en el entorno empresarial, se evidenció que la brecha de género sigue siendo significativa, los hombres han disfrutado históricamente de ventajas que les facilitan el acceso a posiciones de poder y liderazgo. Esta disparidad, que alcanza casi el 80% a nivel mundial y cerca del 60% en Colombia, resalta la importancia de impulsar y respaldar a las mujeres en este sector. Su participación activa y equitativa es esencial para el enriquecimiento de la diversidad y la toma de decisiones más inclusivas. Según el informe del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (CEGC) del CESA para el año 2023, el promedio de participación femenina en juntas directivas en Colombia es más alto que en otros países de la región; aun así, esta cifra no llega al 25%.

De acuerdo con el informe del CESA, las juntas directivas de los emisores de valores en Colombia son de 22,3%, un dato superior al promedio global de participación femenina en juntas directivas que

es del 19,7%. En América Latina y en el Caribe las cifras no son buenas, pues las mujeres solo tienen un 10,4% de representación.

Colombia es el país líder de la región en avances de equidad de género empresarial: Colombia: (22,3%); Ecuador (16%); Argentina (15,7%); Brasil (15,0%); Chile (11,7%); México (11,5%) y Perú (11,2%).
Si bien Colombia va por un buen camino, falta mucho para lograr que las mujeres dentro de las empresas y organizaciones cuenten con una representación verdaderamente significativa. Los avances en materia de equidad de género empresarial en nuestro país se pueden catalogar como buenos, sin dejar de lado que esta representación no es significativa para un país donde más del 51% de sus habitantes son mujeres. Según datos del Club del 30%[25]. En Colombia se tenía proyectado que para el año 2026 se alcanzaría una equidad de género empresarial del 30%, y aunque Colombia ha tenido un avance, la meta se postergó hasta el año 2030 porque no se lograría en el año estipulado

En este escenario los perfiles seleccionados en la entrevista fueron:

- **María José Bernal:** Directora Ejecutiva de Fenalco Antioquia, es la primera mujer en ostentar este cargo. Antes se desempeñaba como Directora de Oportunidades de Libertank y como Subgerente en la empresa Cadenas y Complementos S.A.S. Es economista y tiene una maestría en Economía Aplicada. Está, además, en la dirección nacional de Students for Liberty (SFL).

- **Sebastián Londoño:** Gerente de Operaciones de Los Creativos, una agencia de marketing digital especializada en SEO, además es uno de los socios de la empresa. Es un profesional en mercadeo con más de 7 años de experiencia en el mercado colombiano. Se encarga de crear, liderar y hacer seguimiento de procesos para mejorar los resultados de los clientes.

De igual forma, la academia, desempeña un papel fundamental en la investigación y la generación de conocimiento. Las mujeres académicas han aportado perspectivas únicas y han liderado investigaciones innovadoras en diversos campos. Su contribución ha sido crucial para ampliar la comprensión y abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en la sociedad actual. En los últimos tres años, entre el 2020 y el 2023, ha habido un aumento de mujeres rectoras en IES, se pasó del 18% en 2020 a 23% en el 2023.

El Observatorio de la Universidad de Colombia explica que, de las 300 Instituciones de Educación Superior (IES) activas en Colombia, el 23% de estás son dirigidas por una mujer, eso significa que hay 69 rectoras de IES en toda Colombia. En el año 2020 había 55 rectoras de 300 IES y para el 2023, la cifra aumentó en 14 rectoras mujeres, además explican que hay más mujeres rectoras en las instituciones tecnológicas; de la totalidad de las instituciones tecnológicas del país, el 25% son

[25] Organización que busca que las empresas alcancen en sus juntas directivas un porcentaje de representación femenina de mínimo 30%

lideradas por mujeres, mientras que, del total de universidades de Colombia, solo el 18%. El porcentaje de las instituciones universitarias y de las instituciones técnicas profesionales que tienen una rectora es del 23%, es decir, el 77% de los rectores de las IES en Colombia son hombres.

- **Helena Hernández:** Abogada, magíster y especialista en derecho penal. Fue jueza penal del Circuito de La Ceja, Antioquia. También se desempeñó como docente de posgrado en diferentes universidades. Actualmente es jueza de la República, se describe a sí misma como feminista y defensora de los derechos humanos de las mujeres.

- **Daniel Carvalho:** Representante a la Cámara por Antioquia. Ingeniero Civil, magíster en gobierno y políticas públicas y en urbanismo del IFU de París. Trabajó en el Área Metropolitana, en el Centro de Estudios Urbanos y Ambientales y durante seis años fue concejal de Medellín. En algún momento de su vida fue actor de teatro.

Por último, no podemos dejar de mencionar el liderazgo social que nace desde las comunidades. Es en estos espacios barriales y sociales donde surgen los grandes procesos de cambio y transformación. Las mujeres lideresas en estas áreas han impulsado iniciativas significativas para mejorar la calidad de vida de sus comunidades, abordando problemáticas específicas, promoviendo la participación ciudadana y la resolución de conflictos por medio del diálogo, trabajando de la mano con las instituciones pertinentes y demás actores implicados.

Sin embargo, la información acerca de los líderes y lideresas sociales en Colombia no es clara y no hay un documento oficial que pueda decir con claridad cómo es esa representación masculina y femenina en datos. De acuerdo con INDEPAZ, en Colombia, en lo que va corrido de este año, han asesinado a 125 líderes sociales y defensores de DDHH, en lo que va del 2023, 109 de ellos son hombres y 16 mujeres. Es decir, el 82,2% son hombres, y el 12,8% mujeres.

De este ámbito seleccionamos los siguientes perfiles:

- **Deisy Muñoz:** Edilesa de Altavista, uno de los 5 corregimientos de Medellín. Ha trabajado en temas ambientales como la contaminación del aire y el bienestar de los animales. Pertenece al partido Alianza Verde.

- **Dairo Urán:** Presidente de la junta de acción comunal del barrio El Pacífico, que se encuentra en la comuna 8 de Medellín. Actualmente es candidato a la Juntas Administradoras Locales por su comuna. Ha trabajado de la mano del Movimiento de Laderas de Medellín para presionar a las administraciones y lograr que ayuden a su comunidad. Sin embargo, ante el silencio de las diferentes alcaldías se han organizado para construir por sí mismos las necesidades que van surgiendo, ahora hacen parte del IPCC: el Panel Interbarrial de Cambio Climático.

A partir de lo recopilado esperamos identificar las estrategias más efectivas para promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y mostrar la importancia que tiene acumular esfuerzos por un liderazgo inclusivo con mayor presencia e incidencia de mujeres en diferentes niveles gubernamentales. Para definir el camino de las mujeres hacia el liderazgo estos entrevistados que mencionamos anteriormente usaron palabras como: exigente, empático, inspiración, evolución y culebrero.

- **Encuesta**

De manera complementaria a las entrevistas se realizó una encuesta con el propósito de ahondar en la percepción que tienen hombres y mujeres sobre el liderazgo femenino para posteriormente lograr realizar un análisis- el cual está desarrollado en este documento- sobre las actitudes y comportamiento alrededor de este tema.

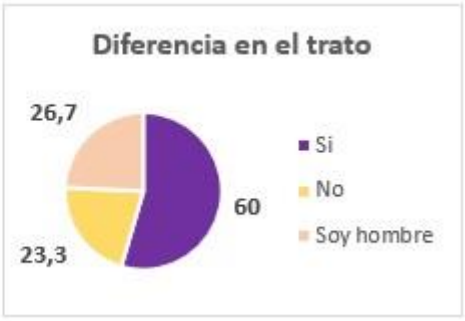
Por otro lado, se recogió una muestra de 60 personas por medio de una encuesta alrededor del tema del liderazgo femenino, sus barreras y perspectivas. En esta ocasión el 83.3% proviene de mujeres y 16.7% de hombres, en mayor medida, entre los 23 y 26 veces.

**Diferencia entre liderazgo de hombres y de mujeres**

El 85% de la muestra considera que sí existen diferencias entre el liderazgo de los hombres y las mujeres, adicionalmente, la percepción respecto a esta demuestra que más de la mitad de la muestra encuestada piensa que para las mujeres es más difícil balancear su vida personal respecto a su vida laboral.

En complemento a esto y comprendiendo el liderazgo como una actividad atada al desarrollo en una organización, se cree que hay más respeto hacia los hombres que hacia las mujeres en cuestión de su sexo y este es el principal factor para que haya diferencia en la perspectiva respecto a ambos liderazgos.

Teniendo en cuenta esto, las mujeres que participaron de la encuesta expresaron una diferencia en términos de evaluación y trato respecto a sus pares hombres. A las mujeres se les dirige de manera infantil y poco cordial haciendo uso de expresiones como “mi amor”, “niña”, “joven”, adicionalmente, hay una evaluación diferente en su rendimiento, resultados y experiencia cuando desempeñan cargos de liderazgo.



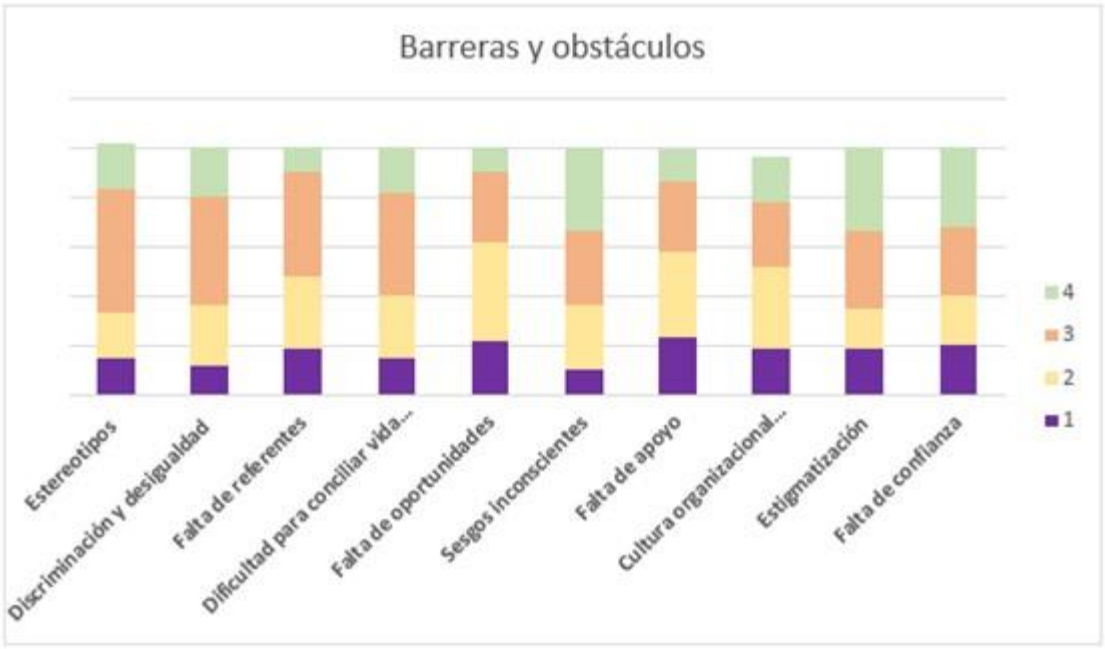

*Elaboración propia*

***Apartado de barreras u obstáculos***

En esta parte de la encuesta se solicitó calificar en un rango entre 1 (poco común) y 4 (muy común), algunas cuestiones alrededor del liderazgo femenino y las barreras que este enfrenta. Acá la mayoría de las respuestas se ubicaron en el concepto 3 que hacía referencia a bastante común.

Los encuestados consideran que los estereotipos de género (la creencia de que las mujeres son menos capaces para liderar que los hombres), los prejuicios, la desigualdad salarial, la falta de oportunidades y los referentes son bastante comunes en el espectro del liderazgo femenino. En contraste a esto cuestiones como la falta de apoyo y las culturas organizaciones desfavorables para las mujeres son consideradas asuntos poco comunes en los mismos.

Por último, la falta de confianza fue establecida por los encuestados como el elemento más común dentro de las barreras que impiden que haya mayor despliegue del liderazgo femenino.




*Elaboración propia*

**Sobrecarga y mirada hacia el futuro**

El 70% de los encuestados respondieron que existe una sobrecarga en cuanto a los resultados y las expectativas en su liderazgo. Sin embargo, vemos que la relación percibida entre mujeres en ámbitos laborales es en mayor medida considerada como competitiva (28,3%), pero también inspiradora (23,3%), lo que sienta un precedente para el desarrollo del liderazgo a partir de la mitigación de esta competencia permitiendo que haya un ambiente de mayor colegaje y sororidad para que las mujeres que ahora están en cargos liderazgos puedan inspirar a otras mujeres a acceder a ellos.

Por último, se solicitó definir el liderazgo femenino en una palabra y estos fueron algunos de los resultados: difícil, disciplina, agresivo, confianza, reto, resistir, resiliencia, inspiración, esfuerzo constante, contracorriente, persistente, certeza, efectivas, persistencia, complejo, resiliencia, optimista, carácter, respeto, colaboración, nebuloso, luchadora, influyente, dificultad, perseverancia, aguerrido, compromiso, fortaleza, lucha, tenacidad, honestidad, osadía, mal remunerado, complicado, exigente, equivocado, perseverancia, arduo, estratégico, controvertido, retador, motivadora, esfuerzo, sacrificio, inestable, valentía, inseguridad, lento.

De esto destacamos que hay una gran parte de la población encuestada que lo considera difícil, exigente o equivocada lo que deja ver que debe seguir siendo un camino por recorrer que requiere derribar estigmas y crear mecanismos que propicien la participación femenina.

**Conclusiones**

De esta manera, finalizado el ejercicio realizado resulta crucial reconocer que el incremento de la presencia de mujeres y su fortalecimiento como una masa crítica en la representación política, ha desempeñado un papel fundamental en el avance de agendas legislativas con una perspectiva de género. El trabajo conjunto de las mujeres ha permitido impulsar y promover cambios normativos y legislativos con una mirada que promueve la igualdad sustantiva, estableciendo una plataforma más sólida para la defensa de los derechos de las mujeres y para la implementación de políticas y medidas que fomenten su participación en la toma de decisiones.

Después de las entrevistas realizadas vemos que en todas las esferas se considera que el liderazgo de las mujeres y los hombres es diferente. Esto sobre todo considerando las habilidades y formas de desarrollarlo. Las mujeres se considera que son más empáticas, atentas al detalle y delicadas en el trato, no obstante, los hombres entrevistados destacan que en algunos casos se ha masculinizado el qué hacer de la mujer cuando está en posiciones de liderazgo y esto genera que también la visión y opinión respecto a su labor sea incluso ridiculizada por otras personas.

Los espacios de representación se enriquecen cuando se reconoce e incluye la diversidad de las personas. Al tener presente sus diferentes identidades, experiencias y contribuciones se permite la participación y significativa de todas las voces en diálogos participativos. Lo que permite reflejar esta diversidad en las agendas y tener un enfoque más completo y holístico que aborde las necesidades y preocupaciones de la sociedad, ya que al abordar la inclusión de las mujeres se debe entender que estas no son un grupo homogéneo, que se debe buscar la interseccionalidad en la participación política, la cual implica tener en cuenta las diferentes dimensiones de la identidad y las experiencias. “La diversidad y pluralidad dada por las condiciones de origen étnico-racial, edad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, situación migratoria, territorialidad (rural/urbana), nivel socioeconómico”, entre otros factores, deben tenerse en cuenta a la hora de pensarse un mundo más justo y equitativo.

Así mismo, respetar los derechos de las mujeres, su participación y liderazgo, son elementos clave para una gobernabilidad democrática. El camino es buscar la paridad entre hombres y mujeres como pilar fundamental de las transformaciones impulsadas por Estados inclusivos. La presencia y el liderazgo de las mujeres en la empresa, la academia, la política

y la comunidad son vitales para promover la igualdad de género y construir sociedades más equitativas y justas.

Reconocer y respaldar su rol en estos ámbitos es fundamental para lograr un cambio real y duradero. Los referentes son importantes. Las mujeres en el ámbito político, empresarial y social carecen de ejemplos de otras mujeres que se desempeñen en cargos similares al suyo. De esta manera, es fundamental, que se incentive la participación de mujeres en estos espacios de liderazgo para que cada vez haya más iniciativa de querer hacer parte de los diferentes poderes en la sociedad.
Una de las grandes dificultades que enfrentan las mujeres en cuanto al liderazgo es el balance entre la vida personal y laboral, sobre todo, para aquellas que son madres. Los factores sociales y culturales son los que permean la situación que ellas enfrentan para ambos ámbitos. Cumplir con las labores del hogar – que culturalmente se les han atribuido a las mujeres- desencadena en ellas sentimientos de culpa, duda y agotamiento. Es necesario que las diferentes entidades desarrollen estrategias para que la división de las labores del hogar sea un asunto primordial y que propicie que las mujeres cada vez más conquisten estos espacios de liderazgo.
Por último, es urgente y necesario tomar acciones frente a este tema, pues de acuerdo con el Global Gender Gap Report 2021, si se mantiene la tendencia actual, la brecha de género en el mundo tardará en cerrarse 135,6 años y 145,5 años para lograr la paridad de género en la política.

Esperamos unir esfuerzos de las mujeres de diferentes sectores con quienes tuvimos la oportunidad de hablar para crear vínculos que permitan construir liderazgos y mecanismos constantes y duraderos a lo largo del tiempo. Es de vital importancia recurrir a la escucha, la unión y la creación colectiva para lograr objetivos sólidos y exitosos. Además de invitar a las personas y organizaciones a cuestionarse sobre el tema y pensar cómo pueden empezar a aportar desde su espacio y sector. Teniendo en cuenta el resultado de la conversación con los entrevistados, se vuelve necesario avanzar hacia la implementación de estrategias que no solo permitan una mayor participación femenina, sino que también continúen derribando barreras que imposibilitan el desarrollo de liderazgos femeninos.

**Bibliografía**

- Aguirre, G., Arvay, I., Auricchio, B., Berniell, L., de la Mata, D., Fainstain, L, & Palacios, A. (2022). Los desafíos para la igualdad de género en América Latina. Documento de trabajo.Cabral, B. E. (2008). Mujeres, conciencia de género y

participación política. Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología, 18(53), 493-505.

- Corbetta, P., Maldonado, C. F., & Maldonado, M. F. (2007). Metodología y técnicas de investigación social.
- Muraro, L. (2005). Feminismo y política de las mujeres. DUODA: estudis de la diferència sexual, 39-47
- Fina, B (2015). Entreactos: En torno a la política, el feminismo y el pensamiento. Katz Editores.
- ONU Mujeres (s.f). Liderazgo y participación política. (en línea). Disponible en: https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation#:~:text=El%20liderazgo%20y%20la%20participaci%C3%B3n,privado%20o%20el%20mundo%20acad%C3%A9mico
- Vicepresidencia de Colombia (2022). Mujeres en posiciones de liderazgo en el Estado Colombiano. (en línea). Disponible en: https://observatoriomujeres.gov.co/archivos/Publicaciones/Publicacion_284.pdf
- Llamosa, M. C. (2007). Liderazgo político y democracia. Quid Iuris, 1(5)
- Fernández, S.D (2004). Sobre el concepto y el estudio del liderazgo político: Una propuesta de síntesis. Psicología política.
- Franco, G. H. (2016). La importancia de la gobernanza participativa y su incidencia en el desarrollo local. fcshopina, 89.
- Concepto de (s.f). ¿Qué es mujer? (online) Disponible en: https://conceptodefinicion.de/mujer/
- La República (2023). La participación de las mujeres en cargos directivos y decisorios solo ha llegado al 39% (online). Disponible en: https://www.larepublica.co/especiales/dia-de-la-mujer-2023/la-participacion-de-las-mujeres-en-los-cargos-directivos-y-decisorios-es-de-solo-39-3562905#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Observatorio,cargos%20de%20m%C3%A1ximo%20nivel%20decisorio
- CNN en Español (2022). América Latina tiene menos del 30% de mujeres en cargos ministeriales: ¿por qué es importante la paridad en los gobiernos?. (online). Disponible en: https://cnnespanol.cnn.com/2022/01/27/america-latina-tiene-menos-del-30-de-mujeres-en-cargos-ministeriales-por-que-es-importante-la-paridad-en-los-gobiernos/
- Matamoros, G. O. (2013). Manual de análisis y diseño de políticas públicas. Universidad Externado.
- The double-bind dilemma for women in leadership: Damned if you do, doomed if you don't (report). (2007, July 15). Catalyst. https://www.catalyst.org/research/the-

double-bind-dilemma-for-women-in-leadership-damned-if-you-do-doomed-if-you-dont/

- Garcia, A. (2013). El pensamiento feminista de Simone de Beauvoir en el segundo sexo. Trabajo final de grado, Universitat Jaume I, Castillón de la plana (España). Disponible en: https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/108219/TFG_2013_garciaA.pdf?sequence=
- Techo de Cristal. (s.f). Inmujeres. Recuperado de: https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/techo-de-cristal
- (N.d.). Www.un.org. Retrieved June 5, 2023, from https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf
- Liderazgo y participación política. (n.d.). ONU Mujeres. Disponible: https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation
- La democracia paritaria en las Américas, EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES. Cepal.org. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48342/1/S2200514_es.pdf
- El País América (2022). Epsy Campbell y la idea de una tribu feminista para salvar el planeta. (En línea). Disponible en: https://elpais.com/america-futura/2022-09-25/epsy-campbell-y-la-idea-de-una-tribu-feminista-para-salvar-el-planeta.html
- Leyes y cuotas de paridad (s.f). Cepal.org. Disponible en: https://oig.cepal.org/es/leyes/leyes-de-cuotas
- Proporción del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, desglosado por sexo (indicador ODS 5.4.1). Cepal. org. Disponible en: https://oig.cepal.org/es/indicadores/proporcion-tiempo-dedicado-al-trabajo-domestico-cuidado-no-remunerado-desglosado-sexo
- Taskforce Interamericano (2021): Acelerando los esfuerzos hacia el logro del ODS 5.5 en las Américas. Oas.org. Disponible en: https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/Side-event-CSW65.asp
- Taskforce Interamericano (2022): Panel de Alto Nivel en el marco de la IX Cumbre de las Américas. Oas.org. Disponible en: https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/iniciativas/Panel-Cumbre-de-las-Americas.asp
- Taskforce Interamérica (2021): ¿Por qué el liderazgo de las mujeres?. Oas.org Disponible en: https://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/
- Organización Internacional del Trabajo- OIT (s.f) La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?. ilo.org Disponible en: https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro

- Mujeres, O. N. U. (2014). Empoderamiento político de las mujeres: marco para una acción estratégica. Ed. ONU. Oficina Regional para las Américas y el Caribe Casa de las Naciones, 92.
- Marugán, P. R., & Durá, J. F. (2013). El liderazgo político femenino: la dificultad de una explicación. RAUDEM. Revista de Estudios de las Mujeres, 1, 86-109.
- Jiménez Romera, G., & Romero Parra, I. (2018). El liderazgo político con perspectiva de género. In Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2018), p 404-419. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla)
- Población sin ingresos propios por sexo (s.f) oig. cepal. Disponible en: https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo https://elpais.com/america-futura/2023-08-03/la-comuna-en-medellin-que-construye-su-propio-plan-de-accion-ante-el-cambio-climatico.html

- ¿Cómo va la calidad de vida de las mujeres de Medellín?, 2022. (s/f). Medellín Cómo Vamos. Recuperado el 18 de octubre de 2023, de https://www.medellincomovamos.org/informe-de-calidad-de-vida-mujeres-medellin-2022

- Giraldo, J., GÓMEZ, A. E., CASAS, A., & Méndez, N. (2013). Valores, representaciones y capital social en Antioquia 2013. Fondo Editorial Universidad EAFIT.

- Periódico 20 minutos España. [en línea]. La mitad de la población mundial cree que los hombres son mejores líderes políticos y un 25% justifica la violencia de género. Disponible en: https://www.20minutos.es/noticia/5137065/0/la-mitad-de-la-poblacion-mundial-cree-que-los-hombres-son-mejores-lideres-politicos-y-un-25-justifica-la-violencia-de-genero/

UNIVERSIDAD EAFIT

Vigilada Mineducación