



GUÍA PARA LA FORMACIÓN DEL LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES JÓVENES

Colaboradora: Nelly Gabriela Espinoza Basave



MUJERES EN
MOVIMIENTO

Guía para el Desarrollo del

LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES JÓVENES

Nelly Gabriela Espinoza Basave



MUJERES EN
MOVIMIENTO

Primera Edición 2021

Primera impresión: Diciembre de 2021

Movimiento Ciudadano Partido Político Nacional

Louisiana No. 113, Esq. Nueva York, Col. Nápoles,

Benito Juárez, C.P. 03810, Ciudad de México.

Número de Registro de derechos de autor:

En trámite

ISBN: 978-607-99794-7-8

Todos los derechos reservados

Ninguna parte de este documento puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio, sin permiso por escrito del titular de los derechos.

Hecho e impreso en México/ Printed in México



Índice

1. ¿Cuáles son mis derechos?	4
2. La importancia de conocer mis derechos.	9
3. Todas podemos desarrollar el liderazgo político.	14
4. ¿Qué causas podemos defender?	18
5. A todo esto ¿dónde estamos las mujeres?	22
6. Dejando de lado los roles y estereotipos frente a nuestro liderazgo.	26
7. Las mujeres en la democracia paritaria – Equidad, justicia e igualdad-	29
8. ¿Cómo se ejerce el poder una vez que lo obtenemos? -Cabildeo y negociación para resolución de conflictos-	35
Referencias	38

1

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS?

Los Derechos Humanos son una serie de atributos, prerrogativas y libertades que tienen todas las mujeres y los hombres, por el simple hecho de existir; los cuales son indispensables para llevar una vida digna.



¿ CUÁLES SON MIS DERECHOS ?

Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional¹.

De acuerdo a la CEDAW (*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, los estados parte no sólo están obligados a sentar las bases legales para que exista igualdad formal entre mujeres y hombres; es necesario asegurar que haya igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. Para alcanzarla, es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica que los estados parte tengan la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

En nuestro país desde la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* en su artículo 5, fracción V, se define la igualdad sustantiva como:

“El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”

Recordemos que históricamente las mujeres, sea de la condición social a la que pertenezcan, han sido restringidas y limitadas en el ejercicio de sus derechos, en nuestro país, la deuda histórica con las mujeres es amplia, la mujer, como constructora de la actual sociedad mexicana cumple un papel importante aún sin el reconocimiento del impacto económico que su participación tiene en diversos ámbitos, las mujeres como constructoras de la economía nacional cumplen con un papel preponderante mediante el trabajo doméstico que realizan en el seno familiar, la división sexual del trabajo es parte de las causas de la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que las mujeres siguen siendo las principales responsables de las actividades domésticas y de cuidado al interior de los hogares, al tener a su cargo el cuidado de las personas de la tercera edad, así como del cuidado de los hijos.

Es por ello que es importante abordar dos de los ámbitos en los cuales las mujeres se encuentran en las brechas de desigualdad que violentan, afectan y excluyen a las mujeres de nuestro país.

Ámbito Económico

Las mujeres en México trabajan cada vez más fuera de su hogar pero su participación económica sigue estando muy por debajo de las masculinas, las mujeres laboran en condiciones sumamente desiguales al existir en ellas la mayor carga del trabajo en casa y de cuidado que no está remunerado y que por lo que generalmente trabajan jornadas de tiempo parcial lo que resulta para ellas un ingreso menos a sus hogares.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Nueva Edición) (ENOE") mayo 2021.

Ingreso promedio trimestral monetario por grupos de edad, según sexo y año de levantamiento

Grupos de edad	Ingreso promedio (pesos)					
	ENIGH 2018			ENIGH 2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	19 405	23 649	14 648	19 023	22 618*	14 860
12 a 19 años	5 071	5 889	4 067	5 093	5 932	4 012
20 a 29 años	19 199	22 463	15 117	17 266*	19 675*	14 177*
30 a 39 años	24 938	30 309	19 001	23 419*	27 809*	18 421
40 a 49 años	26 613	32 659	20 002	25 719	31 034	19 551
50 a 59 años	27 432	33 704	20 448	24 513*	28 642*	19 595
60 o más años	17 878	23 342	12 420	18 536	23 508	13 586*

El ingreso promedio trimestral de:

- las mujeres es de **14,860 pesos**.
- De los hombres es de **22,618 pesos**.

Nota: Preciso a valor presente 2020

*Diferencia estadísticamente significativa respecto a 2018

Fuente: INEGI. Encuesta nacional de Ingreso y Gastos de Hogares 2018 y 2020.

No obstante las condiciones laborales en que se han desempeñado las mujeres, su empleo ha cumplido una función fundamental en el sostén económico de sus hogares.

En nuestro país, no existen las condiciones para que las mujeres puedan compaginar la vida familiar y laborar lo que resultaría un mejor calidad de vida e incluso incrementaría su productividad en el trabajo, es por ello que resulta importante y necesario visibilizar las dificultades con las que las mujeres mexicanas luchan día a día e impulsar acciones que posibiliten solventarlas.

En el caso de las mujeres jóvenes resulta un doble desafío al entrar al campo laboral, al estar más están más expuestas a la discriminación cuando intentan acceder a los mercados laborales no importando su nivel de formación académica por lo que son excluidas de la posibilidad de ganarse la vida con salarios dignos.

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar, y sexo	Segundo trimestre		Diferencias 2021-2020	Segundo trimestre		Diferencias 2021-2020
	2020 ETOE	2021 ENOE ^N		2020 ETOE	2021 ENOE ^N	
	Absolutos			Relativos		
Población de 15 años o más	95,381,919	97,662,760	2,280,841	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	46,978,848	57,668,254	10,689,406	49.2	59.0	9.0
Ocupada ^{b/}	44,715,068	55,242,748	10,527,680	95.2	95.8	0.6
Desocupada ^{b/}	2,263,781	2,424,506	161,725	4.8	4.2	-0.6
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	40,403,070	39,994,506	-8,408,564	50.8	41.0	-9.8
Disponibile ^{c/}	17,448,647	7,913,168	-9,535,479	35.8	19.8	-16.0
No disponible ^{c/}	30,954,424	32,081,338	1,126,914	64.2	80.2	16.0
Hombres	45,124,319	46,213,616	1,1089,297	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	28,613,521	35,057,441	6,443,920	63.4	75.9	12.5
Ocupada ^{b/}	27,075,204	33,577,390	6,502,186	94.6	95.8	1.1
Desocupada ^{b/}	1,538,316	1,480,051	-58,265	5.4	4.2	-1.1
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	16,510,799	11,156,175	-5,354,624	36.6	24.1	-12.5
Disponibile ^{c/}	7,811,662	3,004,231	-4,807,431	46.9	26.9	-19.9
No disponible ^{c/}	8,699,137	8,151,944	-547,193	53.1	73.1	19.9
Mujeres	50,257,599	51,449,144	1,191,545	100.0	100.0	
Población económicamente activa (PEA) ^{a/}	19,365,328	22,610,813	4,245,485	36.5	43.9	7.4
Ocupada ^{b/}	17,639,863	21,665,358	4,025,495	96.1	95.8	-0.3
Desocupada ^{b/}	725,464	945,455	219,991	3.9	4.2	0.3
Población no económicamente activa (PNEA) ^{a/}	31,892,272	28,838,331	-3,053,941	63.5	56.1	-7.4
Disponibile ^{c/}	9,636,985	4,908,937	-4,728,048	30.1	17.0	-13.1
No disponible ^{c/}	22,255,287	23,929,394	1,674,107	69.9	83.0	13.1

^{a/} El valor relativo está referido a la población de 15 años y más.

^{b/} Valor relativo, porcentaje respecto a la PEA.

^{c/} El valor relativo está referido a la PNEA.

Fuente: INEGI. Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE) segundo trimestre 2020.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOE^N), segundo trimestre de 2021.

La falta de un sistema eficiente de educación en el cual se le permita a las mujeres alcanzar cada vez niveles más altos de educación y por consecuencia un mayor salario así como una falta de oportunidades para sobresalir laboralmente provocada por una sociedad machista hacen que se vea reflejado claramente un estancamiento en la tasa de crecimiento económico de un país, ya que no hace uso del total su capacidad económica relegando a la mitad de su población a salarios por lo general bajos y sin oportunidad de crecimiento.

Por ejemplo:

La desigualdad de salario provoca por una sociedad machista



Salarios por lo general bajos y sin oportunidad de crecimiento



Ámbito Político

Los artículos 7 y 8 de la CEDAW tratan el tema de la participación política con igualdad de género, lo que ha permitido a las mujeres desarrollar capacidades y potenciar sus oportunidades para participar en el ámbito de la política, el impulso de actores y mujeres de la sociedad civil impulsaron La ley de cuotas y otros mecanismos afirmativos han permitido avances sustanciales en la participación política de las mujeres, prueba de ello es los espacios que actualmente las mujeres ocupan en las cámaras.

Gracias a impulso de la sociedad civil organizada hoy en día podemos constatar que la paridad existe en la cámara de diputados pues en el proceso electoral pasado 2021-2024, 250 mujeres ocupan una curul de las cuales 148 fueron elegidas por mayoría relativa y 192 por Representación Proporcional, en la cámara alta 64 mujeres ocupan una curul, 33 fueron electas de mayoría relativa, 14 de principio de primera minoría y 17 de representación proporcional.²

2

<https://www.ine.mx/> y <https://www.senado.gob.mx/64/>

2

LA IMPORTANCIA DE CONOCER MIS DERECHOS

Los Derechos humanos son una compilación de atributos y libertades con los que cuentan todos los seres humanos sin hacer distinción de ningún tipo entre hombre y mujer, estos derechos son otorgados desde el día del nacimiento solo por el hecho de existir



LA IMPORTANCIA DE CONOCER MIS DERECHOS

Los hombres y las mujeres son sujetos de derechos desde que nacen pero viven condiciones y situaciones diferentes, recordemos que las mujeres a lo largo de la historia han vivido en desigualdad y no fueron consideradas sujetos de derechos, esto ha generado que vivan en desigualdad al no poder ejercer sus derechos en igualdad de condiciones ya que existen múltiples factores que discriminan a las mujeres en el pleno reconocimiento y goce de sus derechos fundamentales.

El reconocimiento de los Derechos Humanos de las Mujeres es resultado de una lucha constante y tenaz de mujeres a lo largo de la historia de la humanidad.

La que conquista de esa lucha tiene como resultado que hoy las mujeres se les reconozcan y tengan que gozar de:

Derecho a la salud

- Tienes derecho a recibir un trato digno, con respeto y calidad por parte del personal del servicio médico al que acudas, ya sea privado o público.
- Tienes derecho a recibir información, atención y tratamiento para las enfermedades específicas de las mujeres, como es el cáncer de mama y el cáncer cérvicouterino, entre otras.

Derecho al Desarrollo.

- Tienes derecho a obtener bienes y propiedades.
- Tienes derecho a que se reconozca el trabajo doméstico, como fuente importante de desarrollo familiar, social y comunitario.

Derecho al Trabajo.

- Tienes derecho a recibir un salario justo e igual al de los hombres, por el mismo trabajo.
- Tienes derecho a no ser despedida por estar embarazada o por presentar alguna enfermedad, por ejemplo, VIH.
- Tienes derecho a no ser discriminada por el hecho de ser mujer.
- Tienes derecho a negarte al examen de no gravidez para ser contratada.

Derecho a la Participación Política.

- Tienes derecho a participar políticamente y en la toma de decisiones en los ámbitos comunitario y social.
- Tienes derecho a fomentar el liderazgo y participación comunitaria de las mujeres.
- Tienes derecho a ser representada, a que se tomen en cuenta las condiciones, demandas y necesidades de las mujeres en la formulación de políticas públicas.

Derecho a una Vida Libre de Violencia.

- Tienes derecho a vivir una vida libre de todo tipo de violencia en todos los ámbitos: familiar, educativo, laboral, comunitario e institucional.
- La violencia es un abuso de poder en contra de las mujeres que limita el acceso a los derechos. No importa si no conoces a la persona agresora, si es tu pareja, novio, hijo, amigo, jefe, vecino o servidor público.

Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos.

- Tienes derecho a recibir una educación sexual laica, objetiva, científica y veraz. Desconfía de aquellas personas que te dicen, por ejemplo, que “la sexualidad es pecado”.
- Tienes derecho a ejercer tu sexualidad de forma responsable, libre e informada.
- Tienes derecho a ejercer tu maternidad sin presiones ni condicionamientos.
- Tienes derecho a decidir si quieres o no ser madre, el número de hijas o hijos, el tiempo y la persona con quien quieras tenerlos o bien, elegir tu maternidad sin pareja.
- Tienes derecho a emplear el método anticonceptivo que tú elijas, sin presión de tu pareja.
- Tienes derecho, en la Ciudad de México y en otros estados, a la Interrupción Legal del Embarazo (ILE) hasta las doce semanas de gestación.

MÉXICO Y LA LUCHA POR LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

En México la lucha por los derechos humanos de las mujeres se ha visto enmarcada en una serie de modificaciones a nuestra Constitución Política, cuyo resultado ha sido de igual manera en una modificación y creación de leyes tanto federales como en cada uno de los Estados, sin mencionar los diversos tratados internacionales de los cuales México forma parte.

Claros ejemplos de dichos cambios y creaciones de leyes y tratados internacionales en México son lo que a continuación daremos un pequeño repaso por los algunos de los artículos más relevantes:

1. Convención Interamericana sobre Concepción de los Derechos Políticos de la Mujer.
2. Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación.
3. Ley General de Acceso a las mujeres a una Vida Libre de Violencia

CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICOS A LA MUJER.

En un consenso la mayoría de las naciones del continente americano concordaron y se comprometieron en dicha convención a asegurar una igualdad en materia política entre hombres y mujeres asegurándoles a las mujeres del continente su derecho al voto y a ser partícipes de la política activa dotándolas del derecho a ser votadas.³

LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

3 <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/Pl11BIS.pdf> consultado el 08 de noviembre del 2021 CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS, 1981

“Cada una de las autoridades y de los órganos públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.”⁴

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 2021,ART.1).

La Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.⁵



4 <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%281%29.pdf> consultado el 8 de noviembre del 2021. Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación, 2007,Art.3

5 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf consultado el 8 de junio del 2021. Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, 2021,Art.2

Para efectos de esta guía que analiza las problemáticas que enfrenta una mujer joven en el mundo de la política actual profundizaremos más en dos tipos de violencia específicas como lo son:

VIOLENCIA POLÍTICA

La violencia política contra las mujeres en razón de género: es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. Se entenderá que las acciones u omisiones se basan en elementos de género, cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer; le afecten desproporcionadamente o tengan un impacto diferenciado en ella.⁶

VIOLENCIA DIGITAL Y MEDIÁTICA

Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos del presente Capítulo se entenderá por Tecnologías de la Información y la Comunicación aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos.

La violencia digital será sancionada en la forma y términos que establezca el Código Penal Federal.⁷

Violencia mediática es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.⁸

Después de haber visto los derechos que tenemos, saber todas las violencias a las que nos enfrentamos las mujeres, ¿estas dispuesta luchar y ayudar a mejorar el entorno de más mujeres?

6 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2021,ART.20 BIS.

7 Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, 2021,ART.20 QUATER.

8 Ley General de Acceso De Las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2021,art20 Quinquies)

3.

TODAS PODEMOS DESARROLLAR EL LIDERAZGO POLÍTICO

Así como lo lees, todas podemos desarrollar nuestro liderazgo Político, vamos juntas a descubrirlo, aunque es una palabra que utilizamos cotidianamente y creemos que la hemos comprendido perfectamente, el concepto va más allá y te explico: Existen autores que nos brindan elementos para entender el término de una manera mucho más sencilla y las formas en que podemos utilizarla de manera práctica



TODAS PODEMOS DESARROLLAR EL LIDERAZGO POLÍTICO.



Podríamos decir que el liderazgo consiste en el “conjunto de habilidades que nos permiten influir en las personas. Además, el liderazgo supone una habilidad para hacer que un grupo de personas persiga metas comunes de forma entusiasta”⁹

Reconozcamos estos 6 tipos de liderazgo:¹⁰

1. *Democrático. Decide basándose en las opiniones de las demás personas que son miembros del equipo.*
2. *Autoritario. Decide sin tomar en cuenta a nadie.*
3. *Afiliativo. Desarrolla vínculos cercanos y personales con las personas que la siguen y se caracteriza principalmente porque se priorizan las relaciones entre las personas antes que los objetivos que se quieren lograr.*
4. *Timonel. Predica con el ejemplo, por tanto, se trata de una persona que protagoniza la escena.*
5. *Coaching. Usa la capacitación y el desarrollo de talento como la base de su liderazgo, siempre busca crear un ambiente de aprendizaje constante y retroalimentación.*
6. *Visionario. Inspira a las personas a seguirla en su visión de las cosas, es un tipo de liderazgo que tiene a las ideas en el centro y la persona que lo ejerce busca que las demás compartan esas ideas.*

Ahora que ya conoces estos tipos de liderazgos, ¿te suena alguno que hayas puesto en práctica?



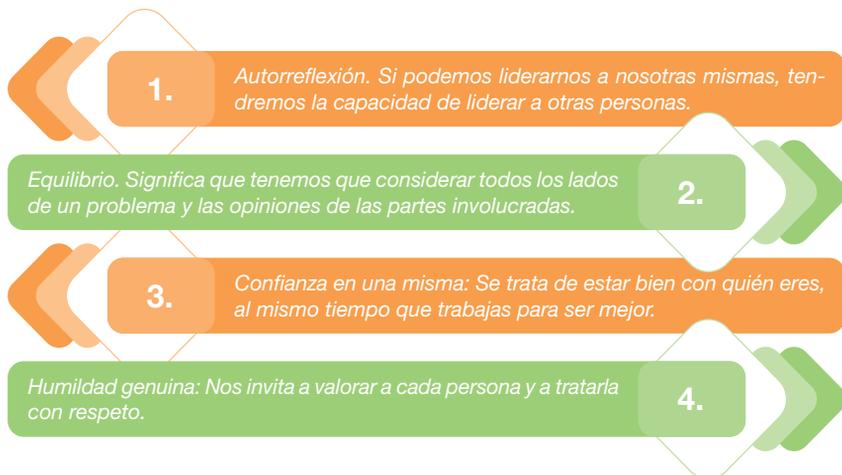
Todos los liderazgos tienen ventajas y desventajas, lo importante es conocer los tipos de liderazgos y aplicar el que creamos que es más conveniente de acuerdo a nuestros valores y personalidad. Es importante mencionar que el propósito es que una líder transmita confianza, seguridad y autenticidad.

Una líder tiene que tener estas cualidades confianza y seguridad, pero, además, debe saber qué desea del equipo y a dónde quiere llegar, se trata del liderazgo basado en valores. Este tipo de liderazgo pone en el centro la importancia de que cada persona se conozca a sí misma e incita a trabajar en nuestras emociones y metas personales.

9 Flores Ivich, Georgina. Habilidades para el desarrollo de una agenda política, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Módulo 2. 2020 Pag 4

10 Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard business review*, 78(2), 4-17.

Aquí te mostramos cuatro principios del liderazgo que se basa en valores:¹¹



Es necesario resaltar que una líder necesita infundir, mantener y/o recuperar la confianza.

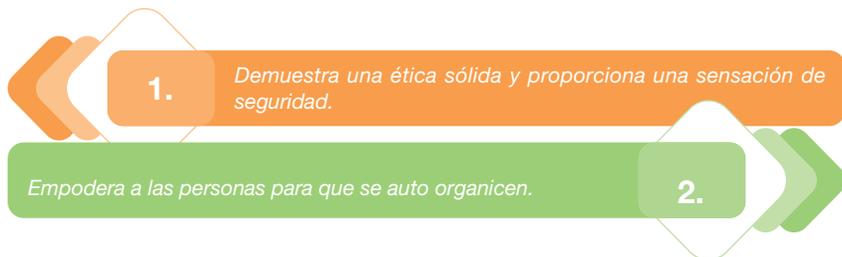
Por ejemplo, muchas veces se ha hablado de que en política la mayor parte de las personas desconfían de candidatos (as), de los partidos o actores políticos, lo que debe preocuparnos más que la falta de confianza, es que tenemos que ocuparnos y aprender a gestionarla, se logra transmitiendo valores firmes y brindando seguridad.

En el ámbito político, el entorno es mucho más complejo, por ello se tienen que desarrollar habilidades mucho más concretas. Es necesario crear una nueva forma de ejercer el liderazgo político, de manera paritaria e incluyente. Por lo tanto consideramos que las líderes tienen que transformarse como respuesta a este ambiente.

Es importante tener en cuenta que para generar confianza y un mejor liderazgo, tenemos que conocer a las personas a las que queremos llegar, conocernos a nosotras mismas y transmitir seguridad y confianza.

También, es importante conocer el entorno para ofrecer propuestas que satisfagan necesidades, construir un discurso mucho más creíble y cercano.

¿Cuáles son las cualidades más importantes de una persona líder?¹²



11 Consultar en: <https://www.forbes.com/2011/04/26/values-based-leadership.html?sh=31329574652b>

12 Flores Ivich, Georgina. Habilidades para el desarrollo de una agenda política, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Modulo 2. 2020 Pag 4

3. *Fomenta un sentido de conexión y pertenencia.*

Muestra apertura a nuevas ideas y fomenta el aprendizaje conjunto.

4.

5. *Fomenta el crecimiento, formación y capacitación.*

Esto es una guía, pero lo más importante es que tú seas capaz de construir un estilo de liderazgo propio, auténtico y original. Recuerda que las características y rasgos son un punto de partida, pero construir tu autenticidad es la clave.



¿Qué tienen en común las personas que se convierten en grandes líderes?¹³

- *Tienen una visión de futuro.*
- *Inspiran a las demás personas.*
- *Hacen sentir importantes y apreciadas a las demás personas.*
- *Tienen confianza en sus creencias y valores.*
- *Se comportan de manera coherente con sus valores.*
- *Se comportan de manera ética y responsable.*
- *Son personas transparentes y honestas.*
- *Inspiran a partir del ejemplo y del entusiasmo.*
- *Buscan que todas las personas crezcan y manifiestan su preocupación por el bienestar de las demás personas.*
- *Comunican adecuadamente sus expectativas.*
- *Comunican adecuadamente, pero saben que a veces es más importante escuchar que comunicar.*
- *Se aseguran de que las personas se sientan seguras en un nivel profundo.*
- *Son fuente de inspiración para las demás personas.*
- *Brindan oportunidades para que las personas crezcan, tanto personal como profesionalmente.*
- *Crean un entorno de mejora continua.*
- *Son inclusivas y brindan oportunidad a todas las personas de desarrollarse.*
- *Crean en la fuerza de la diversidad.*
- *Actúan estratégicamente.*
- *Empoderan a otras personas.*

Ahora que sabemos que es, qué necesitas y cómo puedes aplicar tu liderazgo ¿estás dispuesta a ejercer ese liderazgo?

4.

¿QUÉ CAUSAS PODEMOS DEFENDER?

Es importante para crecer tu liderazgo que consideres siempre una agenda de causas, esto con la finalidad de lograr objetivos que construyan una mejor sociedad para todas, todos y todes.



¿QUE CAUSAS PODEMOS DEFENDER?

Por ejemplo, en la **agenda de género** hemos avanzado en mucho pero aún tenemos un panorama desfavorable las mujeres y es de necesario hacer que los derechos de las mujeres sean una realidad.

La defensa de la agenda de género es uno de los tantos espacios donde puedes ejercer tu liderazgo hay muchas causas por las cuales luchar en este país y sin duda las causas de igualdad y Justicia para todas, todos y todes son relevantes.

Muchos Países incluido México se han comprometido por la construcción de un mundo igualitario, cada uno de ellos tiene una serie de disposiciones y una agenda que es impulsada, desde diversos frentes, para lograr metas concretas.

Otros ejemplos de causas son:

Medio ambiente: Las repercusiones del cambio climático. Al igual que los incendios forestales, la disminución de la generación eléctrica, los huracanes, terremotos y maremotos, etc.

Combate a la pobreza: La falta de educación de calidad e incluso de tres comidas al día, son los obstáculos que alejan a estas personas del progreso. el derecho de los niños y niñas a la educación, y es a través de esta vía como esta ONG quiere romper el ciclo de transmisión de la pobreza y la exclusión social. Para ello se han creado grupos de estudio para frenar el abandono escolar, promover la educación en valores o incluso campañas de ayuda material (audífonos, material escolar, gafas, etc.) para una enseñanza de mejor calidad.

Es por ello que es necesario en esta guía hablar de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible que es una hoja de ruta para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y hacer frente al cambio climático. Esta agenda se aprobó el día 25 de septiembre de 2015 en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Nueva York y está formada por 17 objetivos de los que se desprenden 169 metas. La meta es tener un mundo mejor para el año 2030.

Los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Son: ¹⁴

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.

10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.

11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.

13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible

15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica

16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible

Sirve esto para que con el cumplimiento de estos objetivos los gobiernos se comprometan y programen una serie de acciones para realizarlos y, de esta manera, erradicar los graves problemas que impiden su desarrollo.

Para este tema es importante hablar del Objetivo 5, el cual plantea la igualdad de género. La discriminación y todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas es un problema que debe eliminarse y las metas concretas en el eje de igualdad de género son:¹⁵



5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

14 <http://agenda2030.mx/#/home>

15 <http://agenda2030.mx/#/home>

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

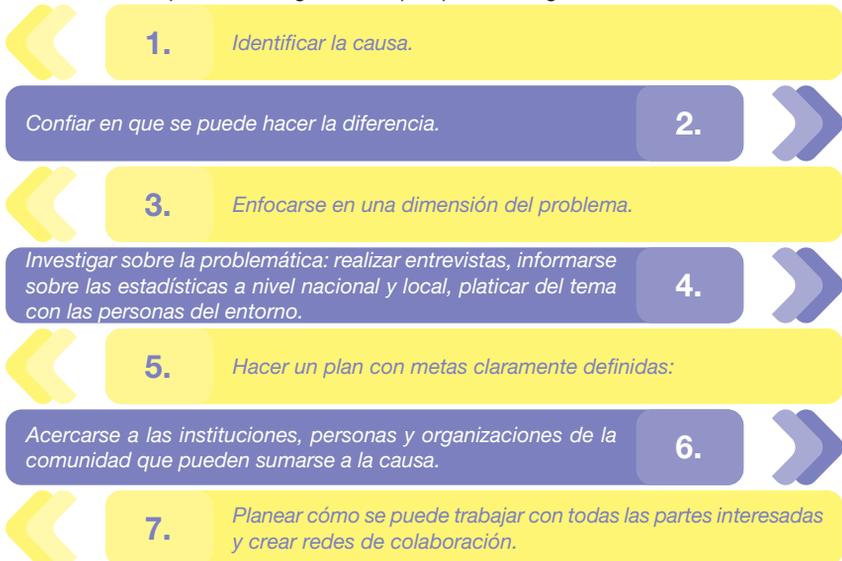
5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Es importante incorporar la perspectiva de género a más mujeres en los espacios públicos o en los puestos de decisión porque van abriendo el camino a otras mujeres. Es fundamental observar que la perspectiva de género nos permite dar cuenta de las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para participar en política, para acceder a los recursos, para ejercer y hacer efectivos sus derechos.

Ante la necesidad de atender una serie de problemas urgentes. La violencia contra las mujeres y el feminicidio son problemas graves que siguen incrementando. La violencia por razón de género, pone en peligro el desarrollo de los países. La representación política de las mujeres todavía no se encuentra en todos los niveles de decisión, es por ello, que es importante que todos los proyectos políticos, la perspectiva de género en sus agendas.

Si no contáramos con la perspectiva de género que nos orienta sobre lo que hay que observar, sería muy difícil hacer notar las diferencias y las desigualdades y por ende su erradicación. Es importante que los presupuestos, los planes, los programas y, en general, todas las acciones gubernamentales para elaborar políticas públicas más inclusivas que tengan como objetivo reducir y eliminar las desigualdades. Construir una agenda de género tiene enormes beneficios para la sociedad.

Pasos incorporar a una agenda con perspectiva de género¹⁶:



16 Flores Ivich, Georgina. Habilidades para el desarrollo de una agenda política, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Modulo 1. 2020 Pag 16

5.

**A TODO
ESTO
¿DÓNDE
ESTAMOS
LAS
MUJERES
?**

A TODO ESTO ¿DÓNDE ESTAMOS LAS MUJERES?

Hoy en día, las mujeres hemos ido ganando mejores espacios en el trabajo remunerado, a la formación de sus derechos como ciudadanas y como mujeres, no obstante que aún existen muchas desigualdades. También los hombres han contribuido al reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Es importante saber dónde estamos porque de ahí debemos de partir para generar nuestras propias causas y defenderlas, conociendo la situación y el contexto en el que vivimos mujeres en México.



Por otro lado es importante hacer una guía para ejercer nuestro liderazgo porque desafortunadamente la falta de oportunidades, no nos ha permitido a todas conocer y reconocer el camino que debe seguirse para defender esas causas.

Sin embargo, el camino ha sido lento y muchas mujeres tienen una doble jornada de trabajo (remunerado y en casa). Debemos tomar en consideración que no solo es fundamental la participación de las mujeres en las actividades productivas para el crecimiento de la economía de las naciones, sino que además es el pilar para su empoderamiento y autonomía.

*En México la participación de las mujeres en el mercado laboral varía según la localización geográfica, en relación con las tradiciones culturales, las oportunidades laborales y los esfuerzos políticos por coadyuvar a las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo.*¹⁷

17 Carrasco Bengoa, Cristina.. *Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico*. En P. De Villota Gil-Escóin, *Globalización y desigualdad de género 2004* (págs. 103-129). Madrid: Síntesis.

En México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) sobre la población de 15 años y más, en promedio en los últimos dos años la tasa de participación de los hombres es del 72.75 %, mientras que la de las mujeres apenas rebasa el 40 %, es decir, subsiste una brecha entre hombres y mujeres de más de 30 %.

Tasa de participación económica de la población de 15 años o más, 2019-2021, trimestral.

Trimestre	Total	Hombre	Mujer	Brecha
Primer trimestre 2019	57.45%	74.41%	42.15%	32.27%
Segundo trimestre 2019	58.06%	74.36%	43.29%	31.07%
Tercer trimestre 2019	58.14%	74.63%	43.24%	31.39%
Cuarto trimestre 2019	58.36%	74.51%	43.85%	30.66%
Primer trimestre 2020	57.79%	73.76%	43.40%	30.37%
Tercer trimestre 2020	52.64%	68.72%	37.98%	30.73%
Cuarto trimestre 2020	54.87%	70.64%	40.61%	30.04%
Primer trimestre 2021	54.64%	70.94%	39.90%	31.04%

Nota: los datos para el segundo trimestre 2020 no se encuentran disponibles

Fuente: Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)" [en línea] <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Del cuadro anterior como se puede observar existen más mujeres se encuentran en el sector terciario llama la atención porque son actividades encaminadas a el cuidado y el trabajo doméstico.

Distribución porcentual de mujeres y hombres por sector de actividad económica, 2021.



Fuente: Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)" [en línea] <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Estudios realizados los cuales arrojan que los porcentajes entre el sector público como del sector privado siguen siendo mayormente positivos en el sector público para las mujeres. Por Ejemplo:

El porcentaje de mujeres trabajando en el sector público y el sector privado

Sector Publico: 41%

Sector Privado: 38%

La diferencia salarial entre hombre y mujeres entre el sector público y el sector privado.

Sector Publico: 86%

Sector Privado: 76%

Las mujeres ganan más en el sector público que en el sector privado.

Sector Publico: 27%

Sector Privado: 11%

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, como dicta el Objetivo número 5 de Desarrollo Sostenible, conlleva prestar especial atención a la división y patrones de género existentes en el mercado de trabajo, y a cómo en ese mundo las mujeres se encuentran en una situación de desventaja al tomar acción y decisiones dentro de una estructura delimitada por reglas y normas sociales¹⁸.

6.

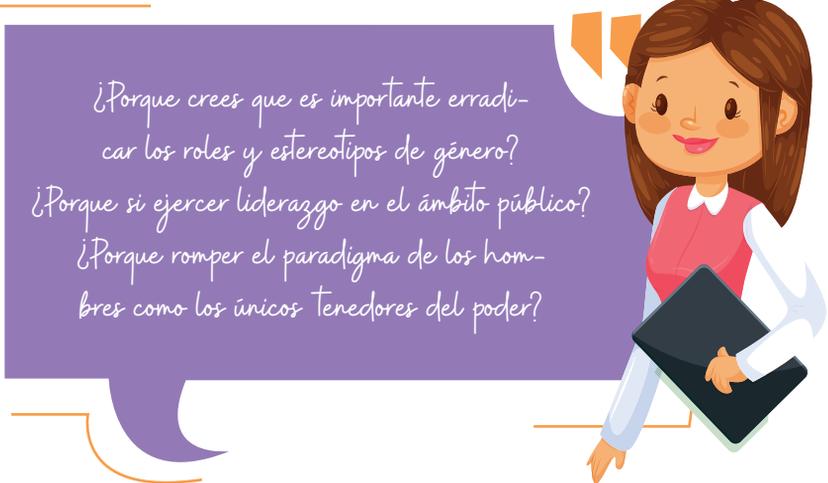
**DEJANDO DE
LADO LOS
ROLES Y
ESTEREOTIPOS
FRENTE A
NUESTRO
LIDERAZGO.**

DEJANDO DE LADO LOS ROLES Y ESTEREOTIPOS FRENTE A NUESTRO LIDERAZGO.

El trabajo de las mujeres siempre se ha visto afectado por desigualdades y ausencia de oportunidades. Por más que estos problemas se han querido resolver a través del tiempo, por el contrario, se profundizan y agudizan a partir de las brechas de desigualdad en todos los ámbitos.

Por ejemplo en el análisis del contexto cultural a diferencia de los hombres es que en el ámbito público siempre se les ha visto como los encargados de ocupar los puestos importantes. Y que en el espacio público se espera que el hombre sea el que demuestre su excelencia y eficacia. Estos espacios al ser más visibles son los trabajos mejores remunerados y sobre todo los que ostentan más poder. En el ámbito público el poder económico, político y jurídico ha estado y está fundamentalmente en los hombres. A las mujeres se ubican de modo exclusivo en el ámbito privado, doméstico y familiar. El ámbito privado se le adjudica a la mujer ya que la sociedad ve que por su misma naturaleza es el rol en el que mejor se podría desempeñar, ya que esta toma en cuenta el espacio del cuidado, la atención y de la reproducción. Sin embargo, este tipo de trabajos no son remunerados y sobre todo son invisibles para la sociedad.

Según los roles impuestos por la sociedad por ser la mujer supuestamente quienes estamos dotadas para el ámbito de lo privado y las exigencias que de éste se derivan, es que se busca evitar el acceso al trabajo, a la educación y desde luego a los puestos de toma de decisiones y que conllevan poder. En consecuencia, la participación de la mujer en los procesos sociales y políticos sigue bloqueada para en teoría asumir roles que se han impuesto mantenernos en ese sector. Lamentablemente a diferencia de lo que se ha establecido desde lo imaginario colectivo el mayor número de ingreso de las mujeres a la actividad viene acompañada de una creciente feminización de los empleos de baja productividad.



¿Porque crees que es importante erradicar los roles y estereotipos de género?

¿Porque si ejercer liderazgo en el ámbito público?

¿Porque romper el paradigma de los hombres como los únicos tenedores del poder?

Partiendo del punto de que las mujeres generalmente son asociadas en la esfera privada y los hombres en lo público, los estereotipos en la vida cotidiana influyen en la práctica profesional y política, ya que por lo general en el ámbito político se buscan las cualidades de liderazgo y poder, por lo que los hombres culturalmente son considerados los idóneos para el cargo. Lamentablemente los estereotipos son muy difíciles de derribar porque están

instalados en nuestras cabezas, responden a la idiosincrasia más que nada del mexicano y se han reforzado con la educación y perpetuado por los medios de comunicación. Aunque es muy difícil demostrar con datos duros el efecto que tienen los estereotipos en el voto, sabemos que existen, que afectan desproporcionadamente a las mujeres y que están en todos lados. Por ello, tenemos que luchar contra ellos.

Este escenario en el que los estereotipos están en todos lados puede poner a las mujeres en un dilema sobre lo que se espera de ellas, lo que deben hacer y cómo deben comportarse porque son mujeres y es lo mismo para ver la mejor manera de hacer su campaña política. Esto lo tenemos que cuestionar fuertemente porque es bastante común que las mujeres candidatas tengan una enorme presión por mostrarse como mujeres y a la vez, como personas competentes para ser líderes.

Esto es como un callejón sin salida y es un grave problema, Porque nuestra sociedad está fuertemente marcada por estereotipos de género y relaciones de género asimétricas, lo que conlleva que aun teniendo las nuevas reformas de 50/50 en las candidaturas aún tienen ese gran obstáculo para que la sociedad les dé su aprobación de poder desempeñar un cargo que por derecho merecen.

Los estereotipos de género influyen en las mujeres en todo lo que hacen, en el ámbito político, tienen que ver el discurso que se adopta y la manera en que estas deben comunicarse, por lo que es importante tener en cuenta que los estereotipos colocan a las mujeres en lugares más complicados que al de los hombres, ya que ellas tienen expectativas que satisfacer en la sociedad.

El participar en política se vuelve un desafío doblemente complicado ya que es un ámbito dominado por los hombres y únicamente se le ha atribuido un carácter masculino para este tipo de cargos. Afortunadamente los gobiernos y la sociedad están en un proceso de construir un escenario idóneo para la participación de las mujeres en la vida política de nuestro país. Con los avances legislativos e institucionales en esta materia, se ha garantizado que exista un mayor número de mujeres en posiciones de poder. Ahora el reto está en alcanzar la verdadera igualdad. Por lo que es importante enfrentar los retos que se vienen con este tipo de luchas y sobre todo de cambios.

Por último, es importante que todas, todos y todes contribuyan al fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres y apoyarlas en la formación de estos, así mismo de la mano ir ayudando en construir liderazgos femeninos las cuales luchen por la desigualdad y discriminación y de las prácticas que son importantes erradicar. Por ello es necesario un trabajo en conjunto para poder implementar políticas que aporten mayor protección para cada una de estas.¹⁹

7

LAS MUJERES EN LA DEMOCRACIA PARITARIA – EQUIDAD, JUSTICIA E IGUALDAD–

LAS MUJERES EN LA DEMOCRACIA PARITARIA – EQUIDAD, JUSTICIA E IGUALDAD-

¿Qué es la democracia?, la democracia es un término referido para la designación a algunas de las formas de gobierno de nuestro país, para que estas trabajen con y para el pueblo, esta forma de designación se hace mediante el voto de los ciudadanos.

Tomando en cuenta el rol del concepto en el marco del Estado moderno, se puede definir como un método o un conjunto de reglas de procedimiento para la constitución del gobierno y para la formación de las decisiones políticas, más que de una determinada ideología.²⁰

¿Qué se entiende por paridad?

La paridad es un principio constitucional que tiene como finalidad la igualdad sustantiva entre los sexos, que adopta nuestro país como parte de los compromisos internacionales que ha adquirido con el objeto de que los derechos político electorales de las y los ciudadanos se ejerzan en condiciones de igualdad.

Partiendo de este punto el principio de paridad fue incorporado a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año 2014, El artículo 41 Constitucional establece que los partidos políticos deberán postular paritariamente sus candidaturas para los Congresos Federal y locales. Las leyes electorales se encargaron de determinar diversas medidas para armonizar las reformas hechas a nuestra carta magna, así como a las otras normas las cuales prevén este derecho.

El proceso de armonización legislativa culminó, en las entidades federativas con elecciones en 2015, antes de que iniciara el proceso electoral.

La paridad es una medida permanente para lograr la inclusión de mujeres en los espacios de decisión pública.²¹

La **Democracia Paritaria** es por lo tanto una forma en la que las y los mexicanos podemos designar a nuestros representantes en los diversos puestos políticos para que funjan por un plazo determinado las funciones que estas les confieren, siendo los poderes Ejecutivo y Legislativo los puestos a designación, aunado a esto se debe de elegir de una forma paritaria, que quiere decir esto, que se debe de tomar en cuenta el 50% de las

20 <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=67> Consultado el 5 de Noviembre de 2021.

21 https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.

candidaturas para mujeres, para que estas puedan llegar a los cargos de elección popular de forma simultánea a como los hombres lo han venido haciendo todo el tiempo.

Históricamente la lucha por los derechos políticos de las mujeres, así como de la mano de movimientos sociales en todo el mundo, han podido conseguir la promoción y defensa de su derecho al voto y elegibilidad en condiciones de igualdad. Gracias a esto se ha permitido alcanzar cuotas de género como una medida de protección que se encarga de garantizar la participación de las mujeres en la vida política del país, esta clase de discriminación positiva si bien es cierto es de carácter temporal, ya que lo que se busca es el cambio en la conducta de la sociedad para que se dejen de requerir este tipo de medidas para garantizarlas. La paridad es una medida de carácter definitivo que pone como prioridad el derecho a la igualdad de los derechos humanos en la sociedad.

El 10 de junio del año 2011 se realizó una reforma en materia de derechos humanos, por lo que se añadieron diversos principios para la correcta aplicación, así como de la interpretación de la norma, el cambio que tuvo más énfasis en esta reforma es el art. 1 de la CPEUM el cual destaca el principio pro persona, lo que ayuda y combate la desigualdad promoviendo los derechos humanos como lo más importante.

“A esta importante reforma, le siguió la reforma constitucional del año 2014, que modificó el artículo 41, estableciendo la obligación a los partidos políticos de promover “las reglas para garantizar la paridad entre los géneros, en candidaturas a legisladores federales y locales”.

En este 2019, con la consigna “Paridad en Todo”, se dio la reforma constitucional más importante para el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres.

Esta reforma impactó 9 artículos de la Constitución (fracción VII del Apartado A Artículo 2; el párrafo primero del Artículo 4; el párrafo primero y la fracción II del Artículo 35; se adicionó un segundo párrafo, recorriéndose los subsecuentes al Artículo 41; los párrafos primero y segundo de la fracción I del artículo 41; Artículo 52; los párrafos primero y segundo del Artículo 53; los párrafos primero y segundo del Artículo 56; el tercer párrafo del 94; se adiciona un párrafo octavo, recorriendo los subsecuentes, al Artículo 94; el párrafo primero de la fracción I del artículo 115) logrando una conquista histórica, en el orden jurídico y simbólico.”²²

22 http://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Estudio_Participacion.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.

Art. 41 CPEUM

"1. Los partidos políticos son entidades de interés público; la ley determinará las normas y requisitos para su registro legal, las formas específicas de su intervención en el proceso electoral y los derechos, obligaciones y prerrogativas que les corresponden. En la postulación de sus candidaturas, se observará el principio de paridad de género.

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, fomentar el principio de paridad de género, contribuir a la integración de los órganos de representación política, y como organizaciones ciudadanas, hacer posible su acceso al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, así como con las reglas que marque la ley electoral para garantizar la paridad de género, en las candidaturas a los distintos cargos de elección popular.

Para garantizar el cumplimiento de este principio constitucional, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Ley de Partidos Políticos y las leyes electorales de las entidades federativas establecieron, en uso de la libertad configurativa de los Congresos, diversas reglas, entre las que destacan las siguientes:

1) Establecer que los partidos políticos deberán determinar y hacer públicos los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales;

2) Mandatar que las listas de representación proporcional se integren por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternen las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista. La disposición aplica para ambas candidaturas, las de mayoría relativa y las de representación proporcional;

3) La determinación que en caso de número impar de curules o regidurías, la lista fuera encabezada por mujeres;

4) La posibilidad de modificar el orden de prelación en el que fueron registradas las fórmulas con la finalidad de lograr una integración equilibrada de los órganos de representación popular;

5) En la postulación de candidaturas, no se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados exclusivamente aquellos distritos en los que el partido haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior;

6) Determinar que, para la sustitución de candidaturas, deberán observarse las reglas y el principio de paridad entre los géneros;

7) Establecer como sanción por el incumplimiento de la paridad en las postulaciones el no registro de la lista, y

8) Incremento del 2% al 3% el porcentaje de financiamiento público que los partidos políticos deben destinar de manera obligatoria a la promoción y capacitación de liderazgos femeninos.¹⁹²³

Equidad

Ahora bien, ya tenemos el derecho las mujeres de participar 50/50 sobre la toma de decisiones en este país, esto fue lo primero que hicimos lograr la equidad en la contienda y la equidad fue a través de las cuotas para acceder a los espacios tener un piso más parejo.

Por eso es necesario saber ¿qué es la equidad?²⁴

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

La equidad indica a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Justicia

La relación que existe entre la justicia y la equidad e igualdad, da una idea de proporcionalidad como medida de distribución. La justicia es entendida casi siempre como una armonía como una igualdad proporcional como una medida armónica de cambio y de distribución.²⁵

La justicia de género tiene como propósito eliminar las desigualdades entre las mujeres y los hombres que se producen en la familia, la comunidad, el mercado y el estado. Ello requiere que las instituciones —desde las que se administra la justicia hasta las encargadas de diseñar las políticas económicas— rindan cuentas sobre la atención que dedican a la injusticia y a la discriminación que mantiene a multitudes de mujeres en la pobreza y la exclusión.

Igualdad

La igualdad está consagrada como un derecho humano, tal y como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos creada y difundida por las Naciones Unidas en 1948.

La igualdad es un principio que implica el trato homogéneo para todas las personas, independientemente de sus características o circunstancias.

24 <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

25 Justicia. Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales Barcelona

26 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/es/UNI-FEM-MDG-Brief-2010-SP%20pdf.pdf>

Según la ONU, la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por tanto, el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades, roles y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres”.

Ya llegamos y también ejercemos autónomamente el poder ¿qué sigue? es la defensa la promoción y la garantía igualitaria de los Derechos Humanos para las mujeres?.

Por eso es súper importante ejercer el liderazgo político, para que la incidencia de mujeres tenga perspectiva de género. La apuesta es poner en la agenda todos aquellos temas que son importantes para atacar las desigualdades de género. Sin duda, los testimonios de mujeres nos ayudan a ubicar los fuertes obstáculos y aprender de otras experiencias. Por ello, parte de construir un proyecto político con perspectiva de género implica también impulsar a otras mujeres y luchar fuertemente por atender las causas de las desigualdades estructurales.



Hemos logrado avanzar en estos temas, logramos que se nos diera la oportunidad de ir participando progresivamente hasta lograr hasta que fuera de manera igualitaria. También logramos que esa participación cada vez tenga un piso más parejo. Nos falta lograr a través de la incidencia de las mujeres, a través del ejercicio de su liderazgo político, la igualdad del reconocimiento y garantía de los derechos humanos de todas. Y como vamos a lograr ejercer el poder una vez que llegamos a un espacio de poder, en el siguiente capítulo te explicamos cómo.

8

**¿CÓMO SE EJERCE EL
PODER UNA VEZ QUE
LO OBTENEMOS?
-CABILDEO Y NEGOCIACIÓN
PARA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS-**

¿CÓMO SE EJERCE EL PODER UNA VEZ QUE LO OBTENEMOS?

-CABILDEO Y NEGOCIACIÓN PARA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS-

El conflicto es parte tanto de nuestras vidas, así como lo es también de la política, las organizaciones y cualquier tipo de relación social en la que estemos inmersos. El conflicto consiste en un proceso en el que una de las partes interfiere o choca con los pensamientos, esfuerzos, ideales, hasta derechos de otra persona.



¿Cómo se resuelve un conflicto?

Los siete pasos para negociar con éxito un conflicto.

Paso 1. Entender el conflicto.

Paso 2. Comunicarse con la otra parte.

Paso 3. Pensar en posibles soluciones.

Paso 4. Elegir la mejor solución.

Paso 5. Utilizar un mediador externo.

Paso 6. Explorar alternativas.

Paso 7. Enfrentar las situaciones estresantes y las tácticas de presión.

¿Cuál es la solución ideal?

La mejor forma de llegar a una solución es poder resolver y dar beneficio a ambas partes, la mayoría de las veces es necesaria una persona la cual medie entre las partes, ya que esta es alguien quien podrá poner un punto medio entre el conflicto y lo que cada parte espera para su resolución, en este caso hay dos tipos por las cuales pueden intervenir, la primera de la mediación y la segunda la conciliación, en la primera podemos observar

que la persona encargada únicamente trata de llevar la resolución del conflicto de la mejor manera para que este no crezca o que haya problemas mayores y con esto poder llegar de la manera más rápida a su resolución, la conciliación se trata de una persona la cual aporta soluciones y se mete en el conflicto para poder resolverlo de manera más neutral para las partes y este sea de la mejor manera.

Siempre hay que recordar que todo tipo de alternativas que da la contraparte no siempre serán las perfectas para las tuyas, sin embargo, de esto se trata el conflicto para que de manera bilateral se pueda llegar a la solución la cual convendrá a ambas partes, por lo que siempre es bueno negociar.



Por último, es importante prepararnos para cualquier tipo de situación que pudiera darse al momento de la negociación, hay veces que se puede llegar de una manera muy sencilla, mientras que otras personas no se doblegan y no se permiten llegar a una solución 50/50, por lo que hay que estar listos para también dejar una negociación en el momento correcto.²⁷

REFERENCIAS

- Agarwal, B. (2010). Does women's proportional strength affect their participation? Governing local forests in South Asia. *World development*, 38(1), 98-112.
- Ambrogio, K. (14 de mayo de 2019). "La feminización de la política es urgente". La Tinta. Recuperado de: <https://latinta.com.ar/2019/05/feminizacion-politica-urgente/>
- Animal Político. Recopilado de: <https://www.animalpolitico.com/2015/05/como-es-un-candidat-ideal-con-perspectiva-de-genero-estas-son-las-claves/>
- Behling, O., & Rauch, C. F. (1984). Functionalism: Basis for alternate approach to the study of leadership.
- Bennis, W. G. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority. *Administrative science quarterly*, 259-301.
- Bisno, H. (1988). *Managing conflict*. Sage Publications, Inc.
- Bryman, A. (Ed.). (2013). *Leadership and organizations (RLE: Organizations)*. Routledge. Ciulla, J. B. (2004). Ethics and leadership effectiveness. *The nature of leadership*, 302-327.
- Carrasco Bengoa, C. (2004). *Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico*. En P. De Villota Gil-Escóin, *Globalización y desigualdad de género* (págs. 103-129). Madrid: Síntesis.
- CEPAL. (2020). *Evaluación del impacto social y económico de la pandemia de COVID-19 en la Ciudad de México: diagnóstico. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe*.
- CEPAL. (2021). Informe especial COVID-19. La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Comisión Económica de América Latina y el Caribe. Recopilado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Childs, S., & Krook, M. L. (2009). Analysing women's substantive representation: From critical mass to critical actors. *Government and opposition*, 44(2), 125-145.
- CNDH MEXICO. (2020). *IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES*. Recopilado de <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=50051>
- Community Tool Box (s.f.). Training for conflict resolution. Recuperado de: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implementation/provide-information/enhance-skills/conflict-resolution/main>.
- CONEVAL (8 de marzo de 2020). Pobreza y género en México: Hacia un Sistema de Indicadores. Información 2008- 2018. Comunicado de prensa. Recopilado de: <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/>

- Comunicadosprensa/Documents/2020/Comunicado_05_DIA_INTERNACIONAL_DE_LA_MUJER.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 2017, art. 41.
 - CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS. (29 de ABRIL de 1981). DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION . MEXICO , MEXICO.
 - Declaración de Viena, párrafo 18, 1993.
 - Dalton, R. J. (2005). The social transformation of trust in government. *International Review of Sociology*, 15(1), 133-154. Donnelly, C. (2003). Leadership: professional, inspirational or dysfunctional? *Journal of nursing management*, 11(2), 65-67. Encuesta Latinobarómetro. Recopilado de : <https://www.latinobarometro.org/lat.jsp>
 - Espino, A., & Sauval, M. (2016). *¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno*. *Desarrollo y Sociedad*, 77(10), 305-360.
 - Everts, W. R., Greenstone, J. L., Kirkpatrick, G., & Leviton, S. C. (1983). *Winning through accommodation: The mediator's handbook*. Kendall/Hunt Publishing Company.
 - Fisher, R., & Ertel, D. (1995). *Getting ready to negotiate: The getting to yes workbook*. New York: Penguin.
 - Fisher, R., & William U. (1991). *Getting to Yes: Negotiating agreement without giving in*. New York, NY: Penguin. Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin.
 - Flores Ivich, Georgina. (2020) Habilidades para el desarrollo de una agenda política, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Modulo 1 y 2.
 - Giles, S. (2016). The most important leadership competencies, according to leaders around the world. *Harvard Business Review*, 15. Recuperado de: <https://hbr.org/2016/03/the-most-important-leadership-competencies-according-to-leaders-around-the-world?registration=success>
 - Gobierno de México (s.f.). ¿Qué es la agenda 2030? Recopilado de: <https://www.gob.mx/agenda2030>
 - Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard business review*, 78(2), 4-17.
 - Hamilton, D. L., & Trolier, T. K. (1986). Stereotypes and stereotyping: An overview of the cognitive approach. In J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 127-163). San Diego, CA, US: Academic Press.
 - Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*.
 - Holtz-Bacha, C. (2013). Quem cuida das crianças?: a representação das mulheres do alto escalão político pelos media. Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1987). Leadership in complex systems. *Human productivity enhancement*, 2, 7-65.
 - http://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Estudio_Participacion.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.
 - <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=67> Consultado el 5 de Noviembre de 2021.
 - <https://nadaesgratis.es/marcos-vera/cinco-hechos-sobre-la-igualdad-de-genero-en-el-sector-publico> Consultado el 30 de Octubre de 2021.
 - <https://www.forbes.com.mx/igualdad-de-genero-el-papel-del-sector-privado/> Consultado el 30 de Octubre de 2021.
 - https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.
 - Htun, M., & Weldon, S. L. (2010). When do governments promote women's rights? A framework for the comparative analysis of sex equality policy. *Perspectives on Politics*, 8(1), 207-216.
 - Humphrey, C. (1 de noviembre de 2019). La primera década de mujeres en plural. La Silla Rota. Recopilado de: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/la-primera-decada-de-mujeres-en-plural/331701>
 - Imagen Radio. (11 de junio de 2018). ONU llama a candidatos a construir agenda de igualdad de género. Recopilado de: <https://www.imagenradio.com.mx/onu-llama-candidatos-construir-agenda-de-igualdad-de-genero>
 - INEGI, INMUJERES (2019). Mujeres y Hombres en México 2019. Recopilado de: https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nuev_a_esctruc/702825189990.pdf
 - INEGI. (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recopilado de <https://www.inegi.org.mx>
 - INMUJERES (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Recopilado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf
 - Kabeer, N. (2012). *Women's economic empowerment and inclusive growth: Labor markets and enterprise development*. Centre for Development Policy & Research, School of Oriental & African Studies, (Discussion Paper No. 29).
 - Kraemer Jr, H. M. J. (2011). The only true leadership is values-based leadership. *Forbes Magazine*, 26. Recupeado de <https://www.forbes.com/2011/04/26/values-based-leadership.html?sh=31329574652b>
 - Lagunes, L. (28 de octubre de 2019). Mujeres en plural, una década sorora. CIMAC. Recopilado de: <https://cimacnoticias.com.mx/2019/10/28/mujeres-en-plural-una-decada-sorora>
 - Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000.
 - Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Librero. Lamas, M. (1999). Género, diferencias de sexo y diferencia sexual. *Debate feminista*, 20, 84-106.
 - Levi, M., & Stoker, L. (2000). Political trust and trustworthiness. *Annual review of political science*, 3(1), 475-507.
 - LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. (27 de noviembre de 2007). Diario Oficial de la Federación. MEXICO , MEXICO : Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

- LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. (01 de JUNIO de 2021). Diario Oficial de la Federación. MEXICO, MEXICO: CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
- Lippmann, W. (1922). *Public Opinion* (2017th ed.). New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315127736> Mejía, N. (11 de mayo de 2015). ¿Cómo es un candidat@ (ideal) con perspectiva de género? Estas son las claves.
- McDowell, L. (1999). *Gender, Identity and Place: Understanding Feminist Geographies*. Estados Unidos: University of Minnesota Press.
- Miller, A. H. (1974). Political issues and trust in government: 1964-1970. *The American Political Science Review*, 68(3), 951-972.
- ONU (2019). Informe de los objetivos de desarrollo sostenible. Recopilado de: http://www.agenda2030.mx/docs/doctos/SDG_Report2019_es.pdf
- ONU México. (2020). La participación laboral de la mujer en México. Recopilado de <https://www.onu.org.mx/la-participacion-laboral-de-la-mujer-en-mexico/>
- ONU Mujeres. (2015). Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Recopilado de <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/01/trabajo-domestico>
- ONU. (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recopilado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- OSCE, ODHIR. (2014). Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties. Recopilado de: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>
- Panke, L., lasulaitis, S., & Nebot, C. P. (2015). Género y Campañas Electorales en América Latina: un análisis del discurso femenino en la propaganda televisiva. *Razón y Palabra*,
- Pitkin, H. F. (1967). *The concept of representation* (Vol. 75). Univ. of California Press.
- Plan International (s.f). How to be a gender equality campaigner. Recopilado de: <https://plan-international.org/girls-get-equal/how-be-gender-equality-campaigner>
- Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. *Transforming leadership*, 199, 214.
- Shonk, K. (2016). Conflict and Conflict Resolution at Work. 3 negotiation tips for managing workplace conflict. Program of Negotiation, Harvard Law School. Recopilado de: <https://www.pon.harvard.edu/daily/conflict-resolution/conflict-and-conflict-resolution-at-work/>
- Shonk, K. (2020). Principled Negotiation: Focus on Interests to Create Value. Program of Negotiation, Harvard Law School. Recopilado de: <https://www.pon.harvard.edu/daily/negotiation-skills-daily/principled-negotiation-focus-interests-create-value/>
- Shonk, K. (2020). What is Negotiation? Learn the building blocks of indispensable negotiation business skills. Program of Negotiation, Harvard Law School. Recopilado de: <https://www.pon.harvard.edu/daily/negotiation-skills-daily/what-is-negotiation/>
- Sohela, N. (2016). A Seat at the table is not enough: gender and political inclusion. UNESDOC. Recopilado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245873>
- Staff, P. (2020). Conflict Management: Intervening in Workplace Conflict. Program of Negotiation, Harvard Law School. Recopilado de: <https://www.pon.harvard.edu/daily/conflict-resolution/conflict-management-intervening-in-workplace-conflict/>
- Unión Interparlamentaria (2008). Igualdad en la política: Un Estudio sobre Mujeres y Hombres en los Parlamentos. Recopilado de <http://archive.ipu.org/PDF/publications/equality08-s.pdf>
- Ury, W. (1993). *Getting past No: Negotiating your way from confrontation to cooperation*. New York, NY: Bantam.
- Weldon, S. L. (2002). Beyond bodies: Institutional sources of representation for women in democratic policymaking. *The Journal of Politics*, 64(4), 1153-1174.
- (5 de enero de 2019). 2019: una oportunidad para avanzar en la agenda de género. El Universal. Recopilado de: <https://www.eluniversal.com.mx/columna/angelica-fuentes/cartera/2019-una-oportunidad-para-avanzar-en-la-agenda-de-genero>
- <https://www.ine.mx/>
- <https://www.senado.gob.mx/64/>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI11BIS.pdf> consultado el 08 de noviembre del 2021
- CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE CONCESIÓN DE LOS DERECHOS, 1981
- <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%281%29.pdf> consultado el 8 de noviembre del 2021.
- Ley Federal Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación, 2007.
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf consultado el 8 de junio del 2021.
- Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia.
- <https://agenda2030.mx/#/home>
- <https://onuhabitat.org.mx/index.php/division-sexual-del-trabajo-mujeres-en-el-mundo-laboral>
- Módulo 2. Liderazgo político con perspectiva de género. Curso: Habilidades para el desarrollo de una agenda política. Derechos Reservados © 2020
- <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=67> Consultado el 5 de Noviembre de 2021.
- https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.
- http://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Estudio_Participacion.pdf Consultado el 30 de Octubre de 2021.
- <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Justicia. Diccionario UNESCO de Ciencias Sociales Barcelona
- <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Media/Publications/es/UNIFEM-MDG-Brief-2010-SP%20pdf.pdf>

1era. Edición: Diciembre de 2021

1era. Impresión: Diciembre 2021

DISTRIBUCIÓN GRATUITA, PROHIBIDA SU VENTA.

La obra denominada "GUÍA PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES JÓVENES" es una publicación de Movimiento Ciudadano y se terminó de imprimir en la Ciudad de México, el día 30 de diciembre del 2021.

Esta impresión consta de 10,000 ejemplares más sobrantes y fueron impresos por NeoMedia S.A. de C.V. en Tercera Cerrada de Vicente Guerrero 14. Col. Huayatla. Del. Magdalena Contreras. CDMX. 10360.

La edición estuvo al cuidado de la Tesorería Nacional de Movimiento Ciudadano, Partido Político Nacional.