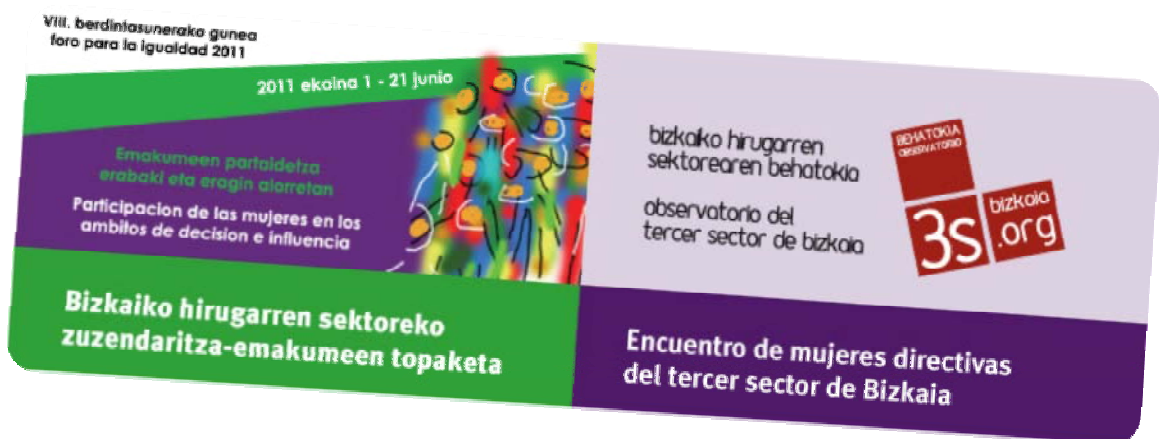


ENCUENTRO DE MUJERES DIRECTIVAS DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA

Acta del encuentro día 20 de junio de 2011)



Contenido: Bienvenida a las participantes y a María Silvestre; Contextualización de la propuesta; Presentación de Maru Sarasola; Presentación de las Participantes; Expectativas Expresadas por las participantes; El contexto: Situación y posiciones de las mujeres en las organizaciones del Tercer Sector; Análisis: Razones que encontramos a la menor presencia de mujeres en espacios de decisión; Reflexión: ¿Qué supone ser directiva en el 3º sector?; Liderazgo; Ejercicio: Indagando sobre los motores internos: Identificación de valores personales; Definición de Competencias de Liderazgo que queremos ejercer como directivas; Preguntas Clave a plantearse.

ACTA del ENCUENTRO DE DIRECTIVAS DEL TERCER SECTOR (20/06/2011) NOTAS



1. Bienvenida a las participantes y a Maria Silvestre.

2. Contextualización de la propuesta.

“El Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, que tiene entre sus líneas de trabajo, además de la investigación y la divulgación la PROMOCIÓN del encuentro y la reflexión entre las organizaciones del SECTOR, ha organizado este taller en el marco del FORO PARA LA IGUALDAD 2011 promovido por Emakunde.

La idea de proponer este espacio de encuentro surgió, como suelen ser estas cosas, de la confluencia de diversas intuiciones, observaciones y preguntas que se nos han ido planteando en relación a la situación de las mujeres en este sector tan feminizado.

Observación:

Por un lado, diferentes estudios sobre el sector y nuestras propias experiencias de relación y trabajos con organizaciones del sector, nos devolvían la imagen de que la participación de las mujeres en espacios de decisión es significativa, aun invirtiendo la proporción de las plantillas. Incluso comparando con otros sectores la participación de las mujeres en la juntas directivas, patronatos y equipos directivos de nuestras organizaciones supera las medias.

Impresión:

Por otro lado, la presencia de estas mujeres directivas NO es muy VISIBLE, en los espacios públicos, en la representación institucional o en las entidades de segundo nivel como las diferentes redes del Sector.

Pregunta:

Nos surgía la pregunta de si la experiencia de estas directivas participando en la dirección y gobierno de organizaciones donde trabajan tantas mujeres y en actividades de lo socialmente atribuido a lo femenino (como el cuidado, lo socioeducativo, la atención a la diversidad, los procesos de inclusión social, ...) puede haber dado la oportunidad de ensayar estilos de liderazgo que gestionen mejor desde criterios de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

En este marco, la propuesta de Emakunde de tomar el tema de la participación de las mujeres en los espacios de decisión nos pareció la oportunidad para convocar a las mujeres directivas del tercer sector y proponerles un espacio de encuentro e intercambio. Así mismo, el encuentro pretende crear un espacio de reconocimiento mutuo y que se hiciera visible la presencia pública de estas mujeres que participan de la dirección de las organizaciones.

Nos va a acompañar y ejercer como facilitadora y maestra de ceremonias del Encuentro, Maru Sarasola.

Esperemos que resulte fructífero para las directivas, las mujeres y las organizaciones del 3º Sector. "

3. Presentación de Maru Sarasola

4. Presentación de las Participantes.

Nº	Nombre	Organización
1.	Carmen Corada	
2.	Karmele Acedo	SSI
3.	Silvia	Coordinadora ONGSds
4.	Ana Lopez Zuñiga	Asociacion T4
5.	Francy Fonseca	Harresiak Apurtuz
6.	Eli Eizagirre	Umeak Klean
7.	Virginia Lizarraga	Fundación Bizitzen
8.	Resu Casanova	Fundación Síndrome Down
9.	Conchi Martín	Fundación EDE
10.	Elda	Suspergintza Elkartea
11.	Patricia Barcena	Cear Euskadi
12.	Marta Fernandez	Circulo solidario
13.	Sonia Gonzalez	Paz y Solidaridad
14.	Edith Ulloa	Fundacion Ellacuria
15.	Cristina Larrañaga	EAPN
16.	M ^a Jose Cano	FEDEFES
17.	Puri	Mugarik
18.	Salvia o Bego	Etorkintza
19.	Miriam Santorcuato	Askabide
20.	Esther Alvarez	Suspergintza Elkartea
21.	Arantza otaolea	AED
22.	Maria Silvestre	Emakunde
23.		

5. Expectativas Expresadas por las participantes:

- Contrastar estilos y formas de hacer de otras mujeres directivas
- Compartir vivencias y preocupaciones. Impresiones, percepciones.
- Cambiar el mundo de las directivas, para no reproducir las mismas dinámicas.
- Hacer causa común en la resistencia a las estrategias masculinas de liderazgo.
- Conocer otras mujeres en la dirección. Otras organizaciones del sector.
- Poner en común el aprendizaje que hemos hecho las mujeres en los puestos directivos en este sector.
- Plantear si hay algo diferencial en el ejercicio del poder en mujeres y hombres.

Algunos análisis y experiencias compartidas:

- Sentirse extraña en foros y entornos de directivos, por ser mujer y por ser del 3º sector. Sensaciones de ocupar un espacio que no está pensado para mujeres.
- Las directivas tenemos la "mirada hacia dentro", centradas en la gestión interna y en las personas más que "hacia fuera" en tener presencia e influencia en los espacios públicos.
- Nos cuesta reconocernos en denominaciones del cargo como "Gerenta", "Directora"; nos suenan muy jerárquicos, Nos identificamos más con cargos más de "coordinadora", más horizontales y participativos.
- Cuando reconocemos que tenemos dudas, que tenemos que formarnos porque creemos que podemos mejorar, se interpreta como expresiones de vulnerabilidad, de inseguridad. Contrapuestas a las idea de liderazgo (¿masculino?) seguro, con visión, dotes de mando, ...

6. El contexto: Situación y posiciones de las mujeres en las organizaciones del Tercer Sector.

Presentación de Datos extraídos de 3 estudios:

Gizardatz 2008

Anuario del 3º Sector Bizkaia

Plataforma de acción social

7. Análisis: Razones que encontramos a la menor presencia de mujeres en espacios de decisión:

- Corto recorrido de las mujeres en los espacios públicos de decisión, porque la incorporación es todavía reciente. Tenemos poca trayectoria para haber construido referentes de mujeres en el liderazgo.
- Renuncia de las mujeres a luchar (competir) por esos puestos.
- Las mujeres en puestos directivos se muestran más exigentes consigo mismas y más autocríticas, lo que también les resta confianza.
- Las mujeres parecen estar cómodas en espacios que no tienen proyección pública (no significarse, no llamar la atención, ..., que se quedan más en lo interno, en lo "domestico" de las organizaciones.
- Falta de corresponsabilización de los hombres en el ámbito del cuidado (menores, mayores dependientes,...) que descarga sobre las mujeres toda la responsabilidad y limita su tiempo y sus fuerzas para asumir y desarrollar la participación en espacios de decisión. Tampoco las mujeres parecen plantearse la necesidad de negociar con los hombres el reparto del cuidado.

Autoconfianza
y renuncia de
las mujeres

Espacios
informales de
decisión.
Anillo de Poder

- Existen los espacios informales masculinos (fuera de horario laboral, en el bar, haciendo deporte,...) donde circula la información, se generan alianzas, se “cuecen” las decisiones. Las mujeres tienen menos oportunidades de participar de ese círculo de poder,

- porque no se les invita o se les censura por participar
- porque responde a esquemas de relación (vínculos de confianza, ..) entre hombres (actividades deportivas, “tomarse algo después del trabajo”, ...)
- porque invade el tiempo de la vida no laboral (familiar,...)

Es una estrategia de liderazgo de los hombres el sacar las decisiones de los espacios formales. Hay mujeres directivas que reivindican una actitud consciente de resistencia a entrar en esa dinámica y reclamar que las decisiones se tomen por los canales y en los espacios formales.

También se reconoce un riesgo de “quedarse fuera” , que se puede interpretar como no implicación en el proyecto y que incide en la merma de poder de las mujeres directivas en las organizaciones.

Usos del
Tiempo de H y
M

- Hay una utilización diferencial del tiempo entre hombres y mujeres. El tiempo de las mujeres profesionales está más compartimentado entre las diferentes esferas de vida (familiar, profesional,...) mientras que los hombres parecen usar el tiempo sin limitaciones, en un continuum profesional-personal, sin que la carga de las responsabilidades familiares les presionen tanto.

Mujer y Poder

- El ejercicio del poder por parte de las mujeres en una estructura social patriarcal es contradictorio: contradice la lógica del sistema que “desempodera” a las mujeres en lo público. Por los procesos de socialización

diferenciales, las mujeres interiorizamos el mandato de ceder el poder a los hombres, que son quienes "están preparados" para ello.

El ejercicio del poder conlleva:

- Desarrollo de la autoestima
- Reconocimiento de la AUTORIDAD de las MUJERES:
 - En mi misma
 - En otras mujeres

8. Reflexión: ¿Qué supone ser directiva en el 3º sector?

- Sobrecarga de trabajo, invade la vida personal y familiar; percepción de pérdida de vida personal y de no estar a la altura en la atención a la vida familiar. Tendencia a cuidar de las personas que trabajan con nosotras, asumiendo más responsabilidades y delegando menos, por no sobrecargar, ... Gestión de las personas muy "maternal y protectora". Hay que ver también cómo gestionamos las expectativas de los demás sobre nuestro cargo directivo y sus atribuciones. ¿Ponemos límites? ¿Nos sobrecargamos más para estar a la altura de lo que se espera de nosotras?
- Gestionamos las organizaciones desde un modelo "doméstico" y tiene limitaciones importantes: miramos mucho "hacia dentro", cuidamos de las personas, asumimos las sobrecargas para gestionar los picos/ nuevos proyectos gestionamos los escasos recursos con mucho sentido de ahorro y austeridad, aunque sea a costa de nosotras mismas (espíritu de sacrificio),...
- Las mujeres lideran las organizaciones con estructuras y recursos más precarios en el tercer sector. Concentración de

funciones (Gerencia, dirección estratégica, liderazgo del proyecto,...) Hay menos oportunidades de contar con equipos/estructura en los que distribuir funciones/tareas. ¿Estas organizaciones son así (pequeñas, poco desarrollo estructural, financiación precaria) porque las lideran mujeres o las lideran mujeres porque son así (no resultan atractivas para los hombres directivos)?

- Se reclama una actitud más proactiva por parte de las mujeres en la dirección y gobierno de las organizaciones del sector: no esperar a que nos reconozcan, atreverse, arriesgarse,...
- Se plantea un análisis crítico de los estilos de liderazgo. Se discute sobre si existe un estilo femenino y masculino de liderazgo. Hay quien sostiene que el liderazgo femenino no se ha construido porque sólo ha existido una referencia, la de los hombres.

Las nuevas tendencias en la dirección y liderazgo en las organizaciones incorporan competencias directivas más cercanas a lo femenino (comunicación-escucha; desarrollo de las personas; liderazgo solidario/participativo...).

- Se plantea también el propio sentido del concepto de PODER y los estilos de liderazgo en las organizaciones: PODER SOBRE vinculado a un liderazgo más jerárquico y el PODER PARA más cercano a un modelo más participativo/horizontal. Las mujeres tendemos a identificar el PODER con el ABUSO de PODER.

Cabe plantearse ¿Qué poder quiero tener? ¿Para qué? ¿Qué es lo que quiero hacer con ese poder? ¿Cuáles son las competencias que necesito desarrollar para ejercer ese poder?

IMPACTO sobre las personas a las que se dirige:

- Preferencia, en algún caso, de trabajo en entornos de mujeres porque se percibe mayor sintonía.
- El trabajo en equipo resulta más fácil entre mujeres De pende del nivel de poder en el que se manejan.
- También hay dificultades en la dirección de mujeres: cuesta discutir, evitan la confrontación; cuesta transmitir una valoración de su trabajo sin que se lo tomen personalmente.
- Resolución de conflictos:
 - Las mujeres evitan la confrontación y los conflictos quedan latentes, enquistada, o como una “corriente subterránea”
 - Los hombres no tiene miedo a la confrontación, pero se abordan desde actitudes competitivas, que puede deteriorar las relaciones

DESCANSO

2º PARTE:

9. Liderazgo

Premisa “Para liderar a otras personas hay que ser capaz de liderarse a una misma “

Elementos básicos del Liderazgo (exposición)

- QUIÉN SOY: valores personales (motores internos)
- QUÉ SE HACER: habilidades/competencias; Puntos fuertes
- VISIÓN: Qué es lo que quieres (para si y para su equipo/proyecto); hacia dónde diriges; qué tipo de líder quieres ser
- LIMITACIONES: Reconocer miedos, creencias limitantes; sabotadores.
- IMPACTO: Como me relaciono; Clima de aprendizaje y mejora

10.Ejercicio: Indagando sobre los motores internos: Identificación de valores personales

11.Definición de Competencias de Liderazgo que queremos ejercer como directivas

Dar y generar confianza. Saber confiar y delegar

Respetar a las personas (trato)

Dar valor y sacar el potencial de las personas

Reconocimiento

Dar feedback positivo y negativo a la personas

Claridad en lo que se espera de cada persona

Ser capaz de convencer

Ser capaz de comunicar/escuchar

Ser capaz de Motivar

Ser capaz de hacerse responsable del Impacto de las propias decisiones/actuaciones

Tener sentido del Humor

Curiosidad y capacidad de aprendizaje

Empatía

Permitirse cometer errores, reconocerlos y aprender de ellos

Ser capaz de priorizar

Se capaz de procesar conflictos

Tener visión estratégica.

Reflexiones sobre el modelo que se deduce de la relación de competencias:

- Se identifica más con un modelo de liderazgo más horizontal, menos jerárquico.
- ¿Este modelo de liderazgo promueve la igualdad en las organizaciones?

12.Preguntas Clave a plantearse:

- ¿Qué tipo de líder quiero ser?
- ¿Qué tipo de impacto quiero contribuir a crear en la organización/ en el proyecto/ en el sector?
- ¿Qué tipo de relaciones quiero establecer con personas que pueden apoyarme?
- ¿Cuáles son mis "saboteadores" que me impiden llegar a ello?