

Programa de fortalecimiento de
liderazgos de las mujeres



Paridad: una ruta de aprendizaje compartido



Dirección General de Derechos
Humanos, Igualdad de Género
y Asuntos Internacionales



Tabla de contenidos

01 | Paridad de género y liderazgo de las mujeres

02 | Cuidados y cuidado de sí de las mujeres

03 | Alianzas estratégicas entre mujeres

Cierre



Tema 1. Paridad de género y liderazgo de las mujeres

Objetivo: Analizar los paradigmas de liderazgo que prevalecen en el ámbito público y judicial y las limitaciones que éstos representan para las mujeres, a fin de recuperar herramientas de liderazgos desde y con las mujeres, vinculado a un proyecto personal orientado a desarrollar los elementos necesarios para que las mujeres se desenvuelvan en su quehacer público y jurisdiccional.

Facilitadora



Dra. Nayana Guerrero

La Dra. Nayana Guerrero Ramírez es una científica social especializada en la intersección entre el liderazgo de las mujeres, los estudios de género, la inteligencia artificial y los negocios, promoviendo liderazgo inclusivo e innovación ética.

Doctora en Ciencias Administrativas por la UNAM y con estudios en Sciences Po Paris y American University en Washington DC, actualmente dirige el departamento de Gestión y Liderazgo en el Tecnológico de Monterrey, Campus Estado de México y es profesora de la asignatura empresarial “igualdad de género y liderazgo de las mujeres en las organizaciones para el desarrollo sostenible” en la FCA UNAM.

Con una amplia trayectoria, ha impartido conferencias en más de 90 eventos globales y capacitado a más de 7,000 personas. Comprometida con la igualdad de género, impulsa transformaciones sociales y empresariales a nivel global, amplificando su impacto a través de sus redes sociales.

A través de su investigación, enseñanza y divulgación, la Dra. Guerrero combina rigor académico con un enfoque práctico, fomentando la transformación de dinámicas sociales y empresariales. Su trabajo promueve la igualdad de género y el liderazgo ético como pilares fundamentales para construir un futuro más inclusivo, equitativo y sostenible.

Equipo de apoyo



Malintzin Charraga



Zurisadai García

Equipo de apoyo



Hortensia Vásquez



Isabella Esquivel

1 Sesión



- Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres.
- Barreras en desarrollo del liderazgo y competencias directivas de las mujeres.

2 Sesión



- Análisis de género de los esquemas de liderazgo existentes.
- Liderazgos feministas y herramientas para el desarrollo de las mujeres en cargos directivos.

3 Sesión



- Planeación estratégica personal como herramienta para el desarrollo del liderazgo de las mujeres.
- Construcción de un proyecto de planeación estratégica personal.

Sesión 1.

Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres

Objetivo: Reflexionar sobre las competencias directivas necesarias para el ejercicio del liderazgo en el ámbito público y judicial, analizando las barreras estructurales y socioculturales que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional.

**Lunes y jueves
12:00 a 14:00 h**



Dinámica grupal: Tejiendo Redes



Toma la madeja y preséntate:

- Nombre
- Puesto actual
- Nombre de una persona líder que admires

Conversatorio

¿Qué tienen en común todas las personas líderes que mencionaron?

Conversatorio

¿Alguna vez han sentido que, por ser mujeres, sus opiniones en espacios de decisión son minimizadas o ignoradas?

Sesión 1.

Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres

- ✓ Liderazgo
- ✓ Paridad de Género
- ✓ Competencias Directivas

Al finalizar la sesión aprenderás:

1. A deconstruir los paradigmas tradicionales de liderazgo
2. A identificar las barreras al liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial

¿Por qué hablar de liderazgo **para mujeres?**

Mujeres



Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales



¿Por qué hablar de liderazgo **para mujeres?**

Abonar a la construcción de entornos laborales igualitarios, inclusivos y libres de violencia,

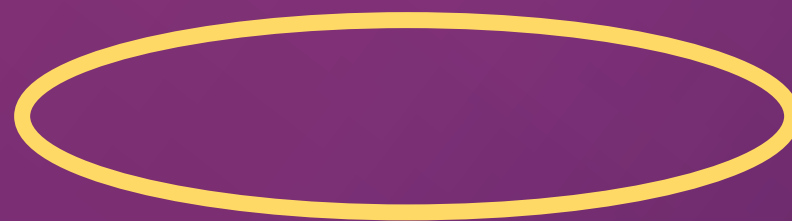
Conversatorio

¿Cuáles son las competencias que se valoran en un liderazgo exitoso?

¿Qué se espera de una persona líder en el ámbito judicial?

Las cualidades y responsabilidades clave que se esperan de una persona líder judicial:

1. Integridad y Ética
2. Competencia Técnica y Conocimiento Jurídico
3. Sensibilidad Social y Humanismo
4. Innovación y Adaptabilidad
5. Independencia Judicial
6. Compromiso con la Justicia y el Estado de Derecho
- 7. Habilidades de Gestión y Liderazgo**



Sesión 1.

Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres

- ✓ Paridad de Género ←
- ✓ Liderazgo
- ✓ Competencias Directivas

1. Paridad de género

- Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política.
- Si en la gran parte de las sociedades su población está compuesta por aproximadamente 50% de mujeres y 50% de hombres –en su diversidad humana y social–, esto debe también expresarse en su forma de representación política. Por tanto, debe respetarse:
 - En el ámbito político y electoral: desde la formación política y militancia > las candidaturas > los cargos públicos > la toma de decisiones.
 - En cualquier espacio de representación y toma de decisiones; desde los mecanismos de ingreso, desarrollo y promoción > los cargos públicos > **la toma de decisiones.**

Paridad de género

- Inicialmente, las **cuotas de género** han sido una herramienta de inclusión, sustentada conceptualmente como una medida afirmativa de carácter temporal para avanzar a un principio democrático y un derecho de participación y representación: la paridad.
- Sin embargo, desde la Constitución fue necesario transitar a la aplicación directa del principio de paridad, que no es una medida temporal en beneficio de una minoría. **La paridad llega para quedarse.** Es, en el fondo, una cuestión de justicia política.

(Marta Ferreyra, México)

Paridad de género

2014

La paridad de género en México se logró constitucionalmente en 2014, con la reforma del artículo 41 de la Constitución. Esta reforma establece que los partidos políticos deben postular candidaturas paritarias para los Congresos Federal y locales.

2019

En 2019, se amplió la paridad a todos los cargos de elección popular, incluyendo gubernaturas, en una reforma constitucional.

Paridad de Género

Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la Ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas. Se prevé en la Constitución que los partidos políticos promoverán y garantizarán la paridad entre los géneros en la integración y postulación de candidatos a los cargos de elección popular para la integración del Congreso de la Unión y los Congresos de los Estados.

Cada Partido Político determinará y hará públicos los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales, los cuales deberán ser objetivos y asegurar condiciones de igualdad. No se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados exclusivamente distritos en los que el partido haya perdido en el proceso electoral anterior.

El Instituto y los organismos públicos locales, en el ámbito de sus competencias, tendrán facultades para rechazar el registro del número de candidaturas de un género que exceda la paridad, fijando al partido un plazo improrrogable para la sustitución de las mismas. En caso de que no sean sustituidas no se aceptarán dichos registros. Las listas de representación proporcional se integrarán por fórmulas de candidatos compuestas cada una por un propietario y un suplente del mismo género, y se alternarán las fórmulas de distinto género para garantizar el principio de paridad hasta agotar cada lista.

- Arts. 4, 35 y 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Arts. 7, 14, 232, 233, 234 y 364 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Art. 3 de la Ley General de Partidos Políticos.

Sesión 1.

Liderazgo y competencias directivas en el marco de la paridad entre mujeres y hombres

- ✓ Paridad de Género
- ✓ Liderazgo ←
- ✓ Competencias Directivas

2. Liderazgo de las mujeres

El liderazgo de las mujeres se refiere a la **capacidad de las mujeres para asumir roles de liderazgo en diversos ámbitos, como la política, los negocios y los movimientos sociales.**

El contexto histórico del liderazgo de las mujeres está marcado por importantes cambios y desafíos sociales, lo que refleja una larga lucha contra las barreras sistémicas y la discriminación de género.

El concepto de liderazgo de las mujeres ha evolucionado significativamente con el tiempo, influenciado tanto por los cambios sociales como por la participación activa de las mujeres en diversos movimientos.

Históricamente, las mujeres se han enfrentado a menudo a **barreras sistémicas** que han obstaculizado su capacidad para ocupar puestos de liderazgo.

Datos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres

- A 1 de enero de 2025, hay **25 países donde 28 mujeres** se desempeñan como Jefas de Estado y/o de Gobierno.
- Al ritmo actual, la igualdad de género en las más altas esferas de decisión no se logrará por otros **130 años**.
- Solo 18 países están presididos por una Jefa de Estado, y 16 países tienen Jefas de Gobierno.
- Las 5 carteras más ocupadas por ministras son: Mujer e igualdad de género, Familia e infancia, Inclusión social y desarrollo, Protección social y seguridad social, y Cultura.
- Solo seis países tienen un 50% o más de mujeres en el parlamento en cámaras bajas o parlamentos unicamerales: Rwanda (64%), Cuba (56%), Nicaragua (55%), Andorra (50%), México (50%), y Emiratos Árabes Unidos (50%)

(ONU Mujeres, 2025).

Hasta aquí hemos aprendido sobre....

- Definiciones de liderazgo y paridad de género
- Datos y cifras de la participación política de las mujeres en el mundo

Conversatorio

¿Cuáles son barreras al liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial?

Contexto: El liderazgo en el mundo

- En 2021 cayó drásticamente la tasa de participación laboral femenina, pues representó un retroceso de 10 años y se proyecta un incremento en el número de mujeres latinoamericanas que vivirán en situación de pobreza (CEPAL, 2021b).
- The She-Cession: la recesión de las mujeres: es un término acuñado durante la pandemia de COVID-19 para describir el impacto económico desproporcionado que sufrieron las mujeres en comparación con los hombres, especialmente en sectores con alta participación femenina.
- Índice de brechas de género 2024:

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.



Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales



Ejercicio: Identificación de barreras y análisis de experiencias

Dividir al grupo en subgrupos pequeños.

Indicar que identifiquen barreras concretas que han enfrentado o han observado en el desarrollo del liderazgo de mujeres dentro del PJF.

Categorías sugeridas:

- Barreras estructurales (normativas, jerárquicas)
- Barreras institucionales (falta de apoyo, cultura organizacional)
- Barreras socioculturales (estereotipos, roles de género)
- Barreras personales (autoexigencia, falta de redes)

Cada grupo discute brevemente un caso real o experiencia que ilustre alguna de estas barreras.

Regresar a plenaria para compartir una o dos ideas clave por grupo.



En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

1. Estereotipos de género y sesgos culturales

Prejuicios machistas: Persiste la idea de que los puestos de liderazgo (como magistraturas o presidencias de tribunales) son "masculinos", lo que dificulta la aceptación de mujeres en roles de autoridad.

Doble estándar: Las mujeres son juzgadas con mayor severidad en su desempeño, mientras que cualidades como firmeza o autoridad pueden ser percibidas como "agresividad".

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

¿Qué tipo de liderazgo se asocia más con lo “masculino”?

¿Cuál es la percepción del liderazgo ejercido por mujeres?

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

Los estereotipos de género se caracterizan por contener un conjunto de creencias acerca de los atributos que se consideran típicos de varones y mujeres.

2 dimensiones:

- descriptiva
- prescriptiva

(Beaudoux, 2014)

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

2 dimensiones de los estereotipos de género:

- **Descriptiva:** La dimensión descriptiva alude a las características que se adjudican de cada género.

Por ejemplo, el componente descriptivo del estereotipo femenino incluye la percepción de que las mujeres son débiles, emocionales, afectuosas, comprensivas, maternales, sensibles

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

2 dimensiones de los estereotipos de género:

- **Prescriptiva:** El componente prescriptivo se deriva del descriptivo, e indica cómo se supone y espera que deberían ser y comportarse varones y mujeres.

Por ejemplo, de la **creencia descriptiva** de que las mujeres son afectivas y comprensivas, deriva la prescripción de que las mujeres deben tener habilidades interpersonales, ser amantes de los y las niñas, sensibles y complacientes

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

Cuando se refiere al poder o a la ambición económica, se conciben como:

- **hombres:** algo natural y positivo
- **mujeres:** una desviación

El problema de los estereotipos de género y el liderazgo de las mujeres

“Teoría de la congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos” (Eagly y Karau, 2002):

Las mujeres que son competentes en posiciones de liderazgo, tienden a ser desaprobadas personal y socialmente porque su **comportamiento desafía las creencias socialmente compartidas y prescriptivas** de lo que es una conducta deseable en el género femenino

Cuando las mujeres ocupan posiciones de liderazgo, desafían la prescripción del estereotipo correspondiente a su género.

La contrapartida suele ser el rechazo social.

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

2. Falta de representación en puestos altos

Aunque las mujeres constituyen una proporción significativa de egresadas en Derecho y juezas de primera instancia, su presencia disminuye en cargos superiores (como Salas Superiores, Suprema Corte o Consejo de la Judicatura).

Ejemplo: En 2023, solo 4 de los 11 ministros/as de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) eran mujeres.

Gráfica 3

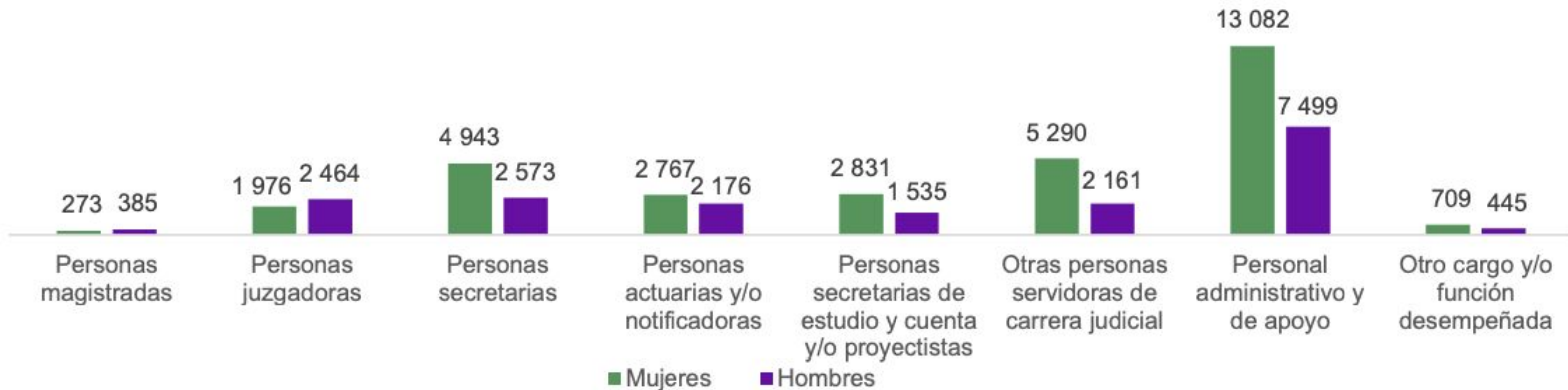
Cantidad de personal adscrito a los órganos jurisdiccionales del Consejo de la Judicatura Federal, según sexo, cargo y/o función 2023



Fuente: INEGI. Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal (CNIJF), 2024.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Características de las personas con discapacidad en México (CNIJE-F 2024)*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CNIJE-F/CNIJE-F2024.pdf>

Gráfica 4
Cantidad de personal adscrito a los órganos jurisdiccionales de los Poderes Judiciales estatales, según sexo, cargo y/o función
 2023



Fuente: INEGI. Censo Nacional de Impartición de Justicia Estatal (CNIJE), 2024.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Características de las personas con discapacidad en México (CNIJE-F 2024)*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CNIJE-F/CNIJE-F2024.pdf>

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

3. Barreras institucionales y prácticas informales

Procesos de selección opacos: Los mecanismos para asignar puestos directivos a menudo favorecen **redes informales dominadas por hombres**.

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

4. Desbalance en la carga doméstica y laboral

Doble Jornada: Las mujeres en el Poder Judicial suelen enfrentar una doble jornada (trabajo y responsabilidades familiares), lo que limita su disponibilidad para asumir roles de liderazgo que exigen mayor dedicación.

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

4. Desbalance en la carga doméstica y laboral

En México, las mujeres destinaron 63.7 horas de su tiempo de trabajo total a labores domésticas y de cuidados, mientras que 33.8 horas fueron destinadas al mercado de trabajo.

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

5. Acoso y violencia de género

El acoso sexual, laboral y digital desincentiva a muchas mujeres a aspirar a puestos más altos por temor a represalias o ambientes hostiles.



En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

6. Falta de mentoría y redes de apoyo

Redes de influencia/apoyo: Las mujeres tienen menos acceso a redes de influencia (como grupos de abogados o exministros) que tradicionalmente han sido masculinos y facilitan ascensos.

En México, el liderazgo de las mujeres en el ámbito judicial enfrenta diversas barreras estructurales, culturales e institucionales.

1. Estereotipos de género y sesgos culturales
2. Falta de representación en puestos altos
3. Barreras institucionales y prácticas informales
4. Desbalance en la carga doméstica y laboral
5. Acoso y violencia de género
6. Falta de mentoría y redes de apoyo

Hasta aquí hemos aprendido sobre....

- Las diversas barreras estructurales, culturales e institucionales que enfrentan las mujeres en el ámbito judicial.



Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales



Conversatorio

¿Has escuchado hablar de los conceptos de
techo de cristal, escalera rota y piso
pegajoso ?

Barreras al liderazgo de las mujeres

Las desigualdades de género representan obstáculos para las mujeres en diferentes espacios, incluyendo el profesional.

El Poder Judicial de la Federación no es la excepción.

Aquí te explicamos algunas de las formas en las que se manifiestan y experimentan estas desigualdades para las mujeres, a partir de metáforas como los techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos.



Techo de cristal



¿QUÉ SON LOS TECHOS DE CRISTAL?

Se le llama techo de cristal a las barreras invisibles que existen para el ascenso en la carrera laboral de las mujeres hacia la ocupación de los cargos más altos de toma de decisión, así como a las condiciones desfavorables que experimentan una vez que los ocupan.

Este techo es invisible porque se encuentra en los estereotipos y prejuicios que se suelen asociar con las mujeres, como las ideas de que las mujeres no tienen don de liderazgo, o al excluirlas de dinámicas que realizan entre hombres, incluidas muchas veces las laborales.

También se configuran cuando las condiciones para ejercer un cargo de alto nivel en la jerarquía institucional son de desventaja, en comparación con la experiencia de los hombres en las mismas posiciones. Esto no se refiere sólo a la disponibilidad o no de los mismos recursos materiales, sino también a prácticas de la cultura laboral que tienden a cuestionar las decisiones de las mujeres, a no acatar sus instrucciones, e incluso a los actos de acoso laboral y sexual.

En el Poder Judicial...

Las desigualdades de género representan obstáculos para las mujeres en diferentes espacios, incluyendo el profesional.

El Poder Judicial de la Federación no es la excepción.

Aquí te explicamos algunas de las formas en las que se manifiestan y experimentan estas desigualdades para las mujeres, a partir de metáforas como los techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos.

Algunos testimonios del personal del Poder Judicial de la Federación ejemplifican estas barreras:

TECHOS DE CRISTAL

"Como concursante, muchos hombres descalifican tu mérito para ocupar este cargo, se atreven a afirmar que resultaste vencedora en el concurso únicamente por tu género, no por tus conocimientos." - Concurante

"Son los prejuicios que de manera consciente dicen: 'la mujer tiene cierta capacidad y el hombre tiene cierta capacidad, y desde mi punto de vista él es más capaz que ella (...)'. Es una calificación desde que te ven, por el simple hecho de ser mujer." - Concurante



Materiales adicionales:

<https://paridad-aprendizajecompartido-midi-cjf.midimx.org/>



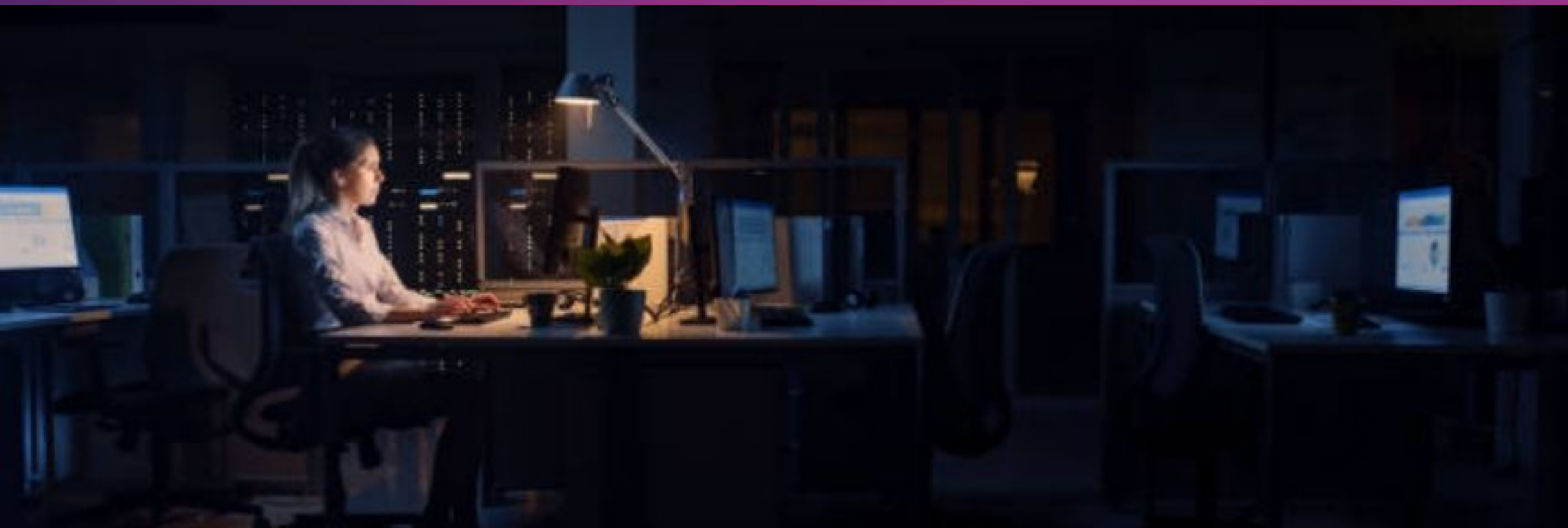
Como esta barrera invisible se forma a partir de estereotipos sociales respecto a las mujeres que buscan los puestos altos en espacios laborales, tales estereotipos han sido internalizados en las propias mujeres, casi sin cuestionarlos, de tal modo que ellas mismas los repiten como si fueran resultado de elecciones propias.

Algunos estereotipos que configuran el techo de cristal se formulan de la siguiente manera:

- “Las mujeres temen ocupar posiciones de poder”
- “A las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”
- “Las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder”.

(Camarena, 2018, p.313)





Todo esto, como resultado de una **cultura patriarcal androcéntrica** que deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores.

Por ejemplo, en la mayoría de los espacios laborales, la dedicación horaria de los puestos más altos suele estar diseñada dentro de un esquema tradicionalmente masculino.

Estos horarios, que a menudo incluyen turnos vespertinos o nocturnos, no suelen ser compatibles con la realidad de muchas mujeres, quienes, en general, también asumen roles domésticos como madres, esposas o responsables del hogar.

Escaleras rotas

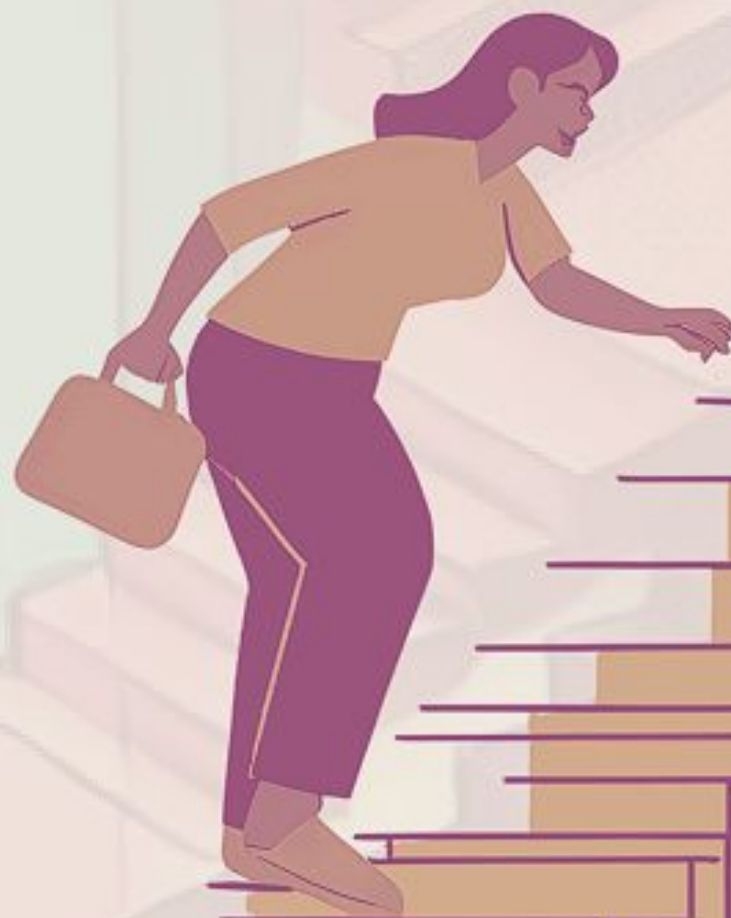


Un concepto que se aplica a las mujeres que van hacia sus oportunidades iniciales de crecimiento laboral y se enfrentan a dificultades que hacen que los escalones “se rompan”, impidiendo que alcancen estos puestos y su carrera se alente o, simplemente, se corte.

- ❑ Desafío que las obliga anteponer el cuidado de la familia, se retiran de sus empleos, rechazan mejores puestos o aceptan trabajos mal remunerados con horarios flexibles
- ❑ Complicación para desarrollarse profesionalmente y avanzar significativamente hacia el empoderamiento e independencia económica

En el Poder Judicial...

ESCALERAS ROTAS



"Las mujeres tienen una doble jornada: una en la oficina y otra en su casa. Y si le agregamos una tercera jornada para prepararse para los concursos, se vuelve muy, muy difícil". - Integrante de Jurado

"A mí me tomó nueve años ganar el concurso, y no es porque yo sea más lenta o haya estudiado menos, ni que sea menos competente o menos comprometida, sino que una tiene a su cargo muchísimas más cosas que los compañeros." - Concurstante y, posteriormente, Jurado.

"Yo no tengo hijos, pero sí tengo a mi cargo personas adultas mayores. Dedico tiempo para ellos y a veces no se está al 100% para algún concurso o para alguna situación laboral, o para cursos extra ajenos al concurso de oposición". - Jueza



Pisos pegajosos

Refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar “natural” es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual, llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las **dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional.**

(Inmujeres, 2024)

En el Poder Judicial...

PISOS PEGAJOSOS

“Para muchos de nuestros compañeros, en su mente están los exámenes, las preguntas, las tesis. No está en la misma medida la angustia de ‘¿qué voy a hacer con mis hijos?’, pues suele haber alguien en casa que les cuida. Para nosotras hay que agregar esa angustia (...), y algunas mujeres ni siquiera se inscribieron por esa situación”. - Concurstante



Hoy aprendimos sobre....

- Los conceptos de techo de cristal, escalera rota y piso pegajoso.



Históricamente, las mujeres hemos luchado porque se nos reconozca como “humanas con derechos”, el sufragio fue una de las primeras vindicaciones de estas luchas y pese a ello, hoy día seguimos en la batalla por el reconocimiento de los derechos políticos y ciudadanos, cuyo acceso y ejercicio garantizarían nuestra plena participación política.

Hasta aquí hemos aprendido sobre....

1. Definiciones de liderazgo y paridad de género
2. Datos y cifras de la participación política de las mujeres en el mundo
3. Las diversas barreras estructurales, culturales e institucionales que enfrentan las mujeres en el ámbito judicial.
4. Los conceptos de techo de cristal, escalera rota y piso pegajoso.

Cierre

Menciona una palabra, frase o idea que resuma tu aprendizaje o reflexión más importante de la sesión.

Próxima sesión: ¿Qué herramientas me pueden ayudar a identificar mis fortalezas y áreas de oportunidad para ejercer un liderazgo feminista?

Nos vemos la siguiente sesión ...



¡Gracias!

¡Únete por la paridad!



Dirección General de Derechos
Humanos, Igualdad de Género
y Asuntos Internacionales

